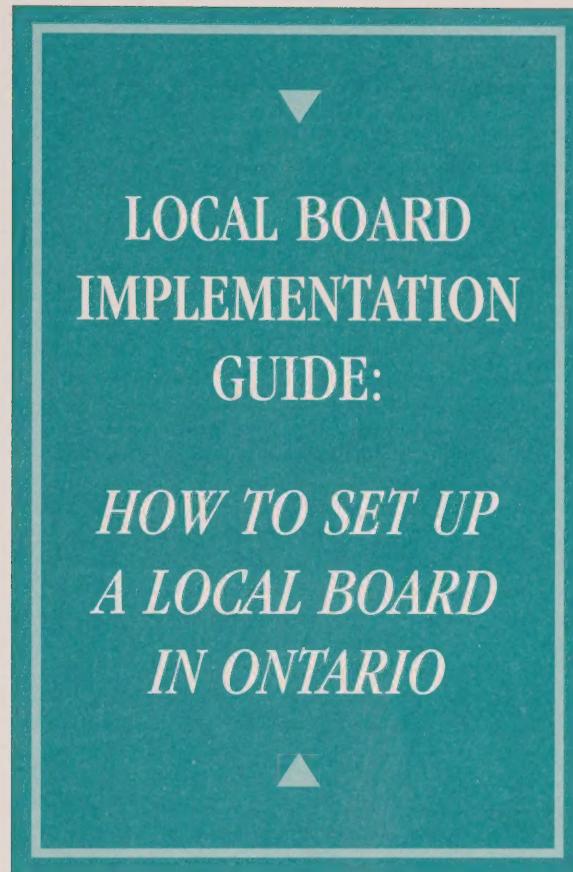


CAI  
LF  
- 1994  
L51

Government  
Pub... 1994



3 1761 11766502 6



Canada

Ontario

OTAB | Ontario Training  
and Adjustment Board  
COFAM | Conseil ontarien de  
formation et d'adaptation  
de la main-d'œuvre

PRINT SPECIFICATIONS SPECIFICATIONS D'IMPRESSION		THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN: CE DOCUMENT EST ÉGALEMENT DISPONIBLE EN:	
 50% Recycled Paper Papier recyclé à 50%		 Disque ASCII Disk	 Braille
 Printed in Canada Imprimé au Canada		 Audio Cassette audio	 Large Print Gros caractères
Printed using Soya or Vegetable based inks Imprimé avec des encres de soya ou végétales		© Queen's Printer for Ontario, 1994 © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1994	
ISBN 0-7778-3372-7		Local Board Implementation Team 9th floor, A Tower, 595 Bay St. Toronto, ON M5G 2C2 Call Toll-Free 1-800-608-4502 Équipe de mise en œuvre des commissions locales 595, rue Bay, 9 <sup>e</sup> étage, édifice A Toronto On M5G 2C2 Appelez sans frais 1-800-608-4502	



*Presented to the*  
**LIBRARY of the**  
**UNIVERSITY OF TORONTO**  
*by*  
**John Stanley**



We are pleased to provide you with a copy of the *Local Board Implementation Guide: How to Set Up a Local Board in Ontario* which sets out the framework for developing Local Boards. Local Boards give local labour market partners the lead role in identifying and addressing local training and adjustment needs. This represents a fundamental shift in the way these issues have been handled previously.

The Guide was developed by the four sponsors of Local Boards: the Canadian Labour Force Development Board, Human Resources Development Canada, the Ministry of Education and Training (Ontario), and the Ontario Training and Adjustment Board. It reflects both what was heard at public discussions across the province and the views of the sponsors. It will help you develop and establish a Local Board in your area and sets out the framework within which you can do this.

Ultimately, the success of Local Boards will depend on the will and ability of the local labour market partners to work together to build a better labour force development system. We are confident that your considerable knowledge and expertise will ensure the success of this exciting initiative.

We wish you well.

*G. J. Docquier*

*J. Thibault*

**Gérard Docquier and Laurent Thibault,**  
Co-chairs,  
Canadian Labour Force Development Board

*Lloyd Axworthy*

**Lloyd Axworthy,**  
Minister,  
Human Resources Development Canada

*Dave Cooke*

**Dave Cooke,**  
Minister,  
Ministry of Education and Training (Ontario)

*Donald Green*

*Glenn Pattinson*

**Don Green and Glenn Pattinson,**  
Co-chairs,  
Ontario Training and Adjustment Board



# Contents

<b>Executive Summary</b>	<b>1</b>
<b>Glossary</b>	<b>3</b>
<b>Part One: Background</b>	
The Role of Each Sponsor in Ontario's System of Training and Adjustment	5
The Local Board Initiative in Ontario	7
A Vision of Local Boards	9
<b>Two: Setting up a Local Board</b>	
Local Board Boundaries	11
Local Board Representation and Size	18
Local Board Mandate and Responsibilities	20
Local Board Development and Designation Process	26



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117665026>

# Executive Summary

This guide, which is in two parts, outlines the background and implementation process for Local Boards in Ontario. Local Boards will be independent, not-for-profit corporations governed by Boards of Directors made up of the labour market partners. Local Boards will address training and adjustment issues in the communities they serve.

- **Part One: Background** identifies the four Local Board sponsors and their roles in the training and adjustment system. The four sponsors of Local Boards are:

- Canadian Labour Force Development Board,
- Human Resources Development Canada,
- Ontario Training and Adjustment Board,
- Ministry of Education and Training (Ontario).

Part One then describes the consultation process on the Local Board initiative in Ontario, and a vision for Local Boards in the province.

- **Part Two: Setting Up a Local Board** describes the information and process local labour market partners will need to develop a Local Board.

**Boundaries:** There are 25 Local Board areas in the province. Their boundaries reflect the criteria set by the sponsors and the public's input at the consultations that took place across Ontario in 1992. Maps of the Local Board areas are included, as is a table which gives basic information about each Local Board area's labour force.

**Representation and Size:** Local Boards are to be organized according to the principles of representation and size outlined. These principles recognize the role of the labour market partners while remaining flexible enough to respond to local needs.

**Mandate:** Seven themes make up the Local Boards' mandate:

- labour market information;
- analysis and advice;
- planning;
- purchase of training or services;
- life-long learning;
- access and equity; and
- standards.

Specific responsibilities are identified for each of the seven themes.

**Development and Designation Process:** A five-step process is described.

1. launch meeting,
2. outreach and organizing,
3. recognition as a Local Board,
4. designation as a Local Board,
5. operating as a Local Board.

# Glossary

## ACRONYMS

**CEC** Canada Employment Centre

**CLFDB** Canadian Labour Force Development Board

**HRDC** Human Resources Development Canada

**MET** Ministry of Education and Training (Ontario)

**OTAB** Ontario Training and Adjustment Board

## TERMS USED

**Adjustment** - a process that helps individuals, groups, and communities understand, manage, and anticipate changes resulting from shifts in the labour market.

**Canada** - this term is used for the Government of Canada, when referring to the four sponsors.

**Constituency** - an alternate term for labour market partner group.

**Labour market partners** - for the purpose of Local Boards in Ontario, this is defined as business, labour, women, racial minorities, people with disabilities, francophones, and educators and trainers.

The Aboriginal Intergovernmental Committee on Training (AICOT), representing Aboriginal peoples in discussions with the Ontario government on labour force development, has submitted a report to Ontario proposing a separate but parallel process for Aboriginal labour force development. Pending the outcome of negotiations between the Government of Ontario and AICOT regarding the Aboriginal Labour Force Development Strategy, a working relationship between the Aboriginal community and OTAB will address areas of mutual concerns.

Aboriginal peoples are currently working in partnership with HRDC to manage employment and training opportunities for Aboriginal peoples through 15 Area Management Boards across Ontario.

**Local Board Implementation Team** - this team will be set up temporarily to coordinate and support the development of Local Boards. It will be made up of staff from the sponsors.

**Ontario or Province** - these terms are used for the Government of Ontario when referring to the four sponsors.

**Sectoral training agreements** - province-wide arrangements in which employer and employee representatives, OTAB, and the federal government support training in portable skills that benefit employees and employers throughout a given sector e.g., steel sector.

**Sponsors** - refers to HRDC, CLFDB, OTAB, and Ontario.

**Temporary Administrative Group** - a group set up by the labour market partners in a Local Board area to assist with the funding and support needed to organize a Local Board.

# Part One: Background

## THE ROLE OF EACH SPONSOR IN ONTARIO'S SYSTEM OF TRAINING AND ADJUSTMENT

There are a number of organizations in Ontario that, together, make up our training and adjustment system. They include the federal and provincial governments and the CLFDB and OTAB. As well, many other groups are involved in training and adjustment including: municipalities; boards of education, colleges, universities, community groups, and private trainers; Community Industrial Training Committees; Community Futures Committees; Apprenticeship Program Advisory Committees; and others. Interaction among all these groups is sometimes sporadic and limited. In some communities cooperation is high, while in others coordination is lacking. The number of programs, the different points of access and the different criteria for eligibility often make it difficult for those seeking training to know where to begin.

### MET

Provincially, while a number of ministries have a role in training and adjustment issues, MET has the lead role. A key purpose of MET is to enable adult learners to participate fully in our society and economy through accessible, relevant, quality education and training. MET is responsible for negotiating federal-provincial agreements regarding labour force development and for managing the Province's relationship with OTAB.

### OTAB

OTAB is an agency of the provincial government, set up in September 1993 to lead the development of a highly-skilled and flexible labour force in Ontario. OTAB's Board of Directors represents the labour market partners. A seat is available for Aboriginal peoples should they choose to participate. OTAB is responsible for carrying out Ontario's role in the federal-provincial arrangements that MET negotiates. It follows the broad policy direction of Ontario, but is at arm's-length from government in its strategic decision-making.

and day-to-day management. In October 1993, a number of programs and services were transferred to OTAB from a variety of provincial ministries in the areas of workplace and sectoral training, apprenticeship, labour force adjustment, and labour force entry/re-entry.

## **HRDC**

Federally, HRDC is responsible for labour force development. HRDC offers a variety of programs and services in employment; social development and education; income support, including unemployment insurance; services for members of equity groups; adjustment; and labour market information. Most federal programs in Ontario are provided through a network of more than 100 Canada Employment Centres (CECs). HRDC also administers the Canada Pension Plan, the Canada Assistance Plan, Old Age Security, Canada Student Loans, federal labour standards and regulations, and post-secondary education payments to the provinces and territories. Many of these programs are linked to labour market development programs because they affect a person's employability and entrance into the labour force, as well as conditions of work.

## **CLFDB**

The CLFDB is a national not-for-profit, independent organization established in 1991. It advises the federal government on labour force development policies in Canada. Its Board is made up of representatives from business, labour, women, racial minorities, people with disabilities, Aboriginal peoples, and educators and trainers, and is co-chaired by labour and business. The CLFDB also promotes establishing national standards for training and occupations, advocates a more coherent and seamless labour adjustment and transition system, and supports more, relevant and better-quality training for employed and unemployed people.

# THE LOCAL BOARD INITIATIVE IN ONTARIO

Because developing Ontario's labour force is such an important goal, the federal and provincial governments want to make their roles clear, and co-ordinate their efforts. In the past, Canada and Ontario have clarified their roles through formal agreements like the Canada-Ontario Labour Force Development Agreement. The goal of this agreement was to encourage partnership between the two governments and to avoid overlap and duplication in programs and services. But, more than government efforts are needed.

Concern about training and adjustment programs in Ontario surfaced in the late 1980s. Programs were not always accessible to those they were intended to help. Questions were raised about whether the skills being taught were even relevant to a changing job market.

Both Canada and Ontario consulted with the labour market partners about the state of labour market programs. The feedback was clear - the system needed to be changed dramatically. Creating an efficient, effective, and equitable system also needed the direct input of those involved in the labour market - the labour market partners. Setting up CLFDB at the national level and OTAB provincially were initial steps in this direction. Both of these Boards have mandates which include setting up Local Boards. The establishment of Local Boards is the next step in this new vision of shared leadership in labour force development.

To avoid creating duplicate systems, all parties agreed to work together to create a comprehensive system of Local Boards in Ontario. Following is a brief chronology of events.

**December 1991** - the sponsors release *Local Boards: A Partnership for Training* as a discussion document.

**January 1992** - the CLFDB and the federal and provincial governments hold a series of meetings with a wide range of provincial groups representing the labour market partners to discuss the Local Boards initiative and the upcoming consultations.

**March 1992** - a Local Board consultation panel made up of the labour market partners is formed.

**April and May 1992** - the panel holds consultation meetings in 23 sites across the province to hear the views of people within each proposed Local Board area.

**September 1992** - the report of those consultations, *Community Discussions: Training and Local Boards*, is released.

**September 1993** - OTAB is formally established, and joins as a fourth sponsor of Local Boards.

**July 1994** - agreement is reached by all sponsors on Local Boards.

**September 1994** - release of the *Local Board Implementation Guide: How To Set Up a Local Board in Ontario*.

Through the unique Local Board consultation process, a clearer vision of Local Boards began to emerge. It was agreed that Ontario needed a labour force development system that would be:

- broad in scope, comprehensive and integrated
- efficient, effective, and equitable
- relevant and responsive to local needs
- reflective of the variety of labour markets across the province, and
- flexible enough to meet changing needs.

Those at the consultation meetings also emphasized that a joint effort, with a genuine sharing of powers and responsibilities, was the best way to ensure commitment to, and resources for, Ontario's labour force development needs.

Using this valuable input, the sponsors were able to make decisions on a number of important Local Board issues and begin work on setting up Local Boards throughout Ontario.

Setting up Local Boards reflects a fundamental shift in the way training and adjustment decisions will be made. Local Board members, accountable to their communities and constituencies, will have the power to make decisions on local labour market issues that affect them. As they mature and become more experienced, they will assume greater leadership for labour market planning, coordination and design and delivery of programming in their Local Board areas. Local Boards will provide a coordinated, comprehensive approach that does not now exist in labour market policy and programming in Ontario.



# Part Two: Setting Up A Local Board

Before the process of implementing Local Boards could begin, decisions had to be made about their **boundaries**, their **representation** and **size**, and their **mandate**.

## LOCAL BOARD BOUNDARIES

Several criteria were used to develop an initial set of Local Board boundaries:

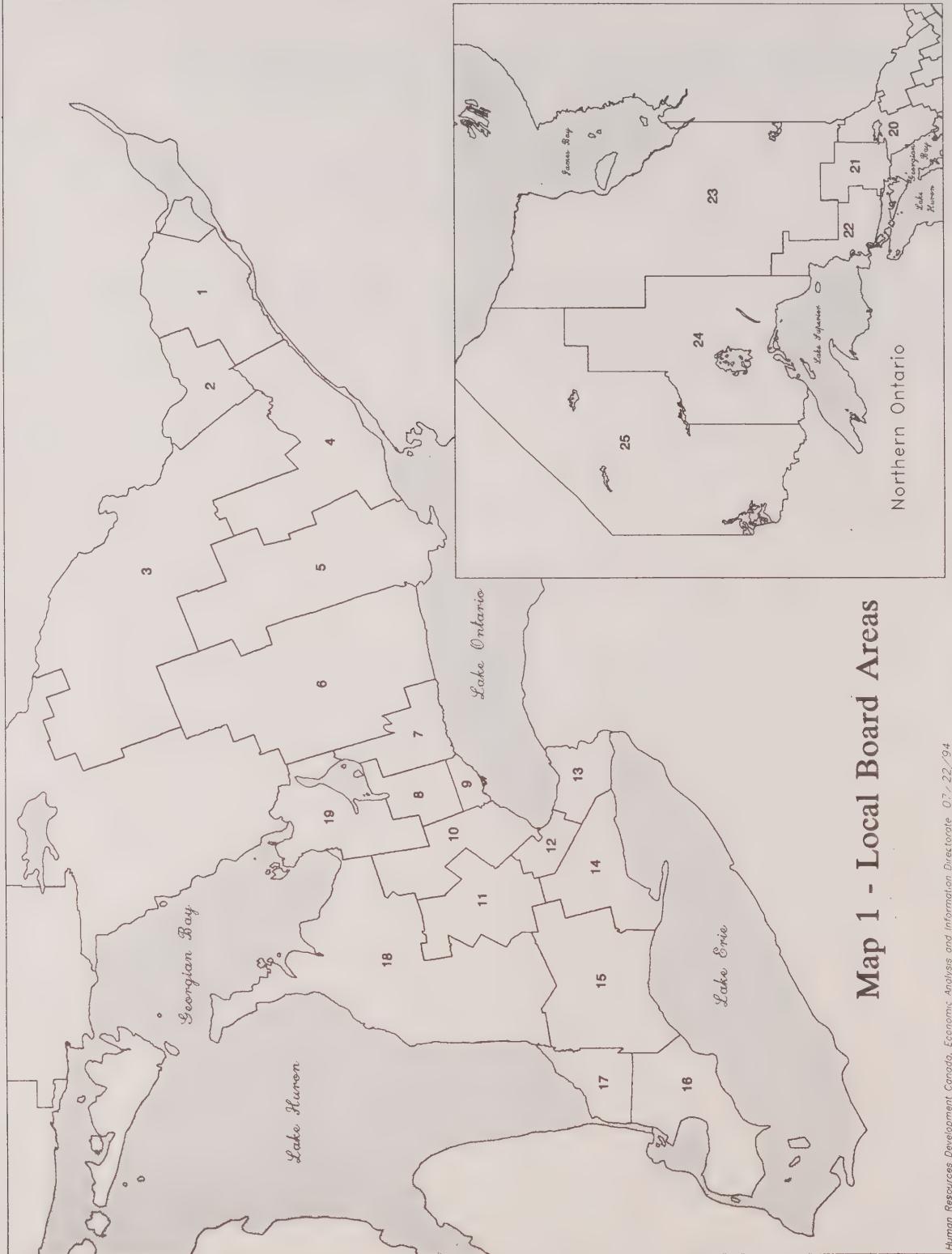
- the working-age population in the area
- patterns of economic activity
- travel-to-work patterns
- language considerations
- the availability of training services
- the availability of consistent labour market information for labour market planning.

The proposed Local Board boundaries led to vigorous discussion during the community consultations. More than 80 alternative boundaries were suggested. Other considerations were brought forward for deciding Local Board boundaries, including:

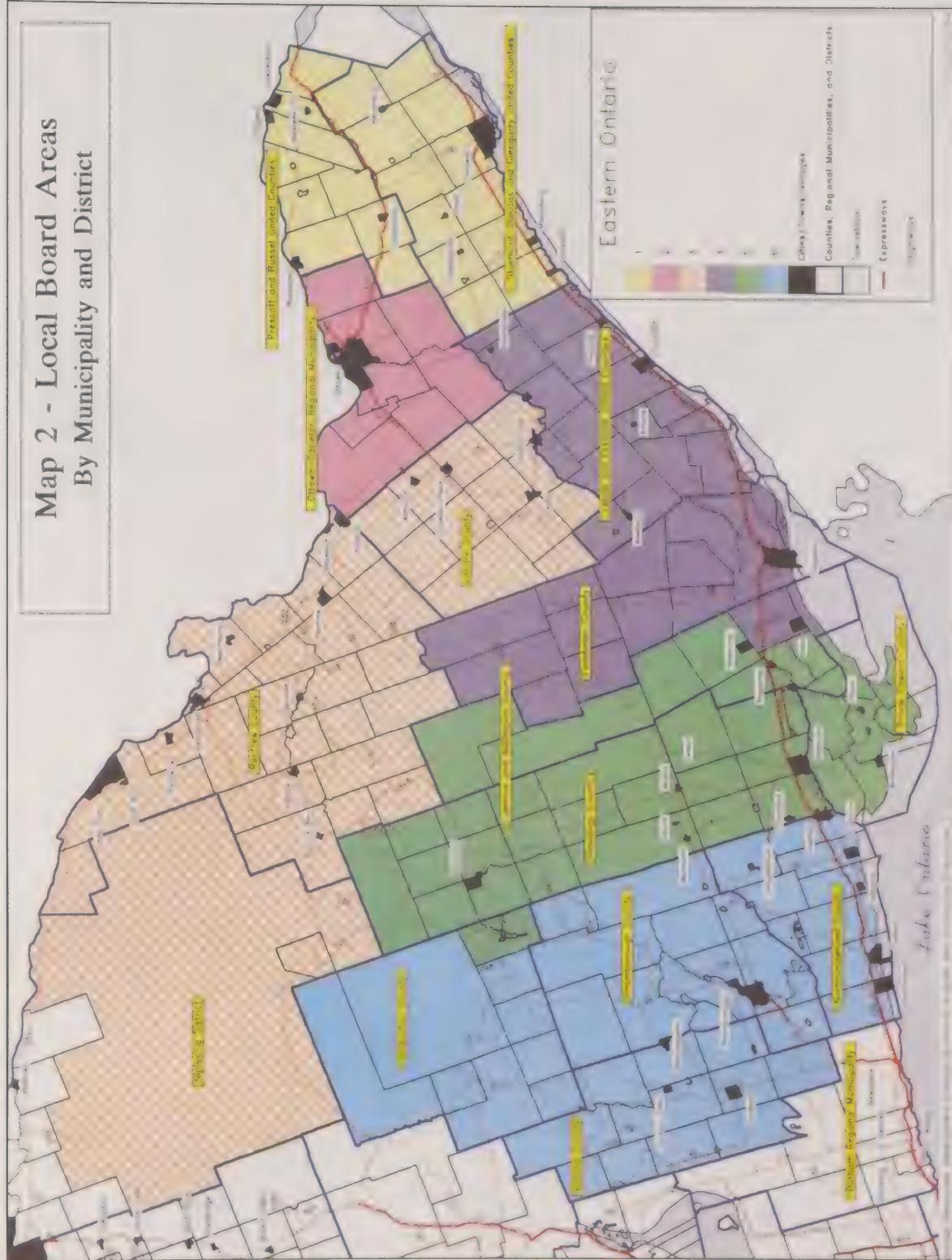
- existing partnerships and training and adjustment networks
- a sense of community
- a common economic, cultural, and language base
- different needs of urban and rural communities.

In response to this feedback, the sponsors revised the boundaries to create 25 Local Board areas in Ontario.

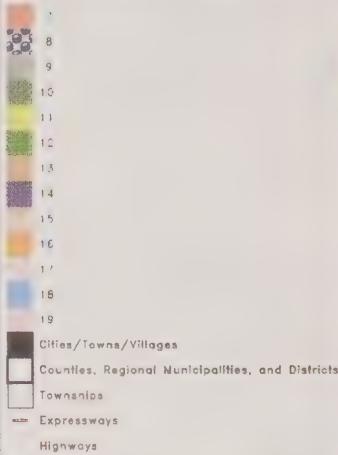
## Map 1 - Local Board Areas



## Map 2 - Local Board Areas By Municipality and District



## Southern Ontario



Lake Huron

Goderich

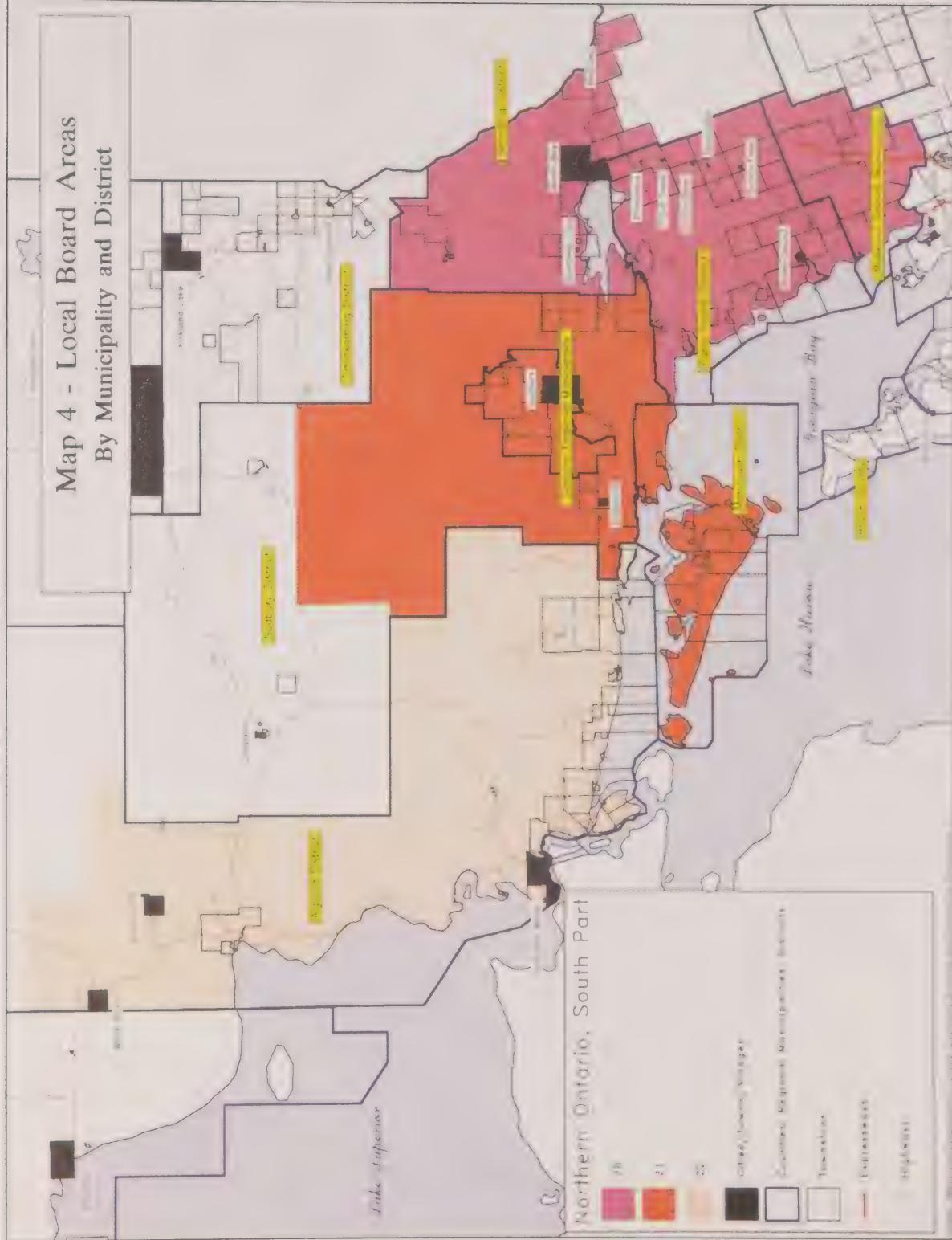
Bayfield

Sarnia 44

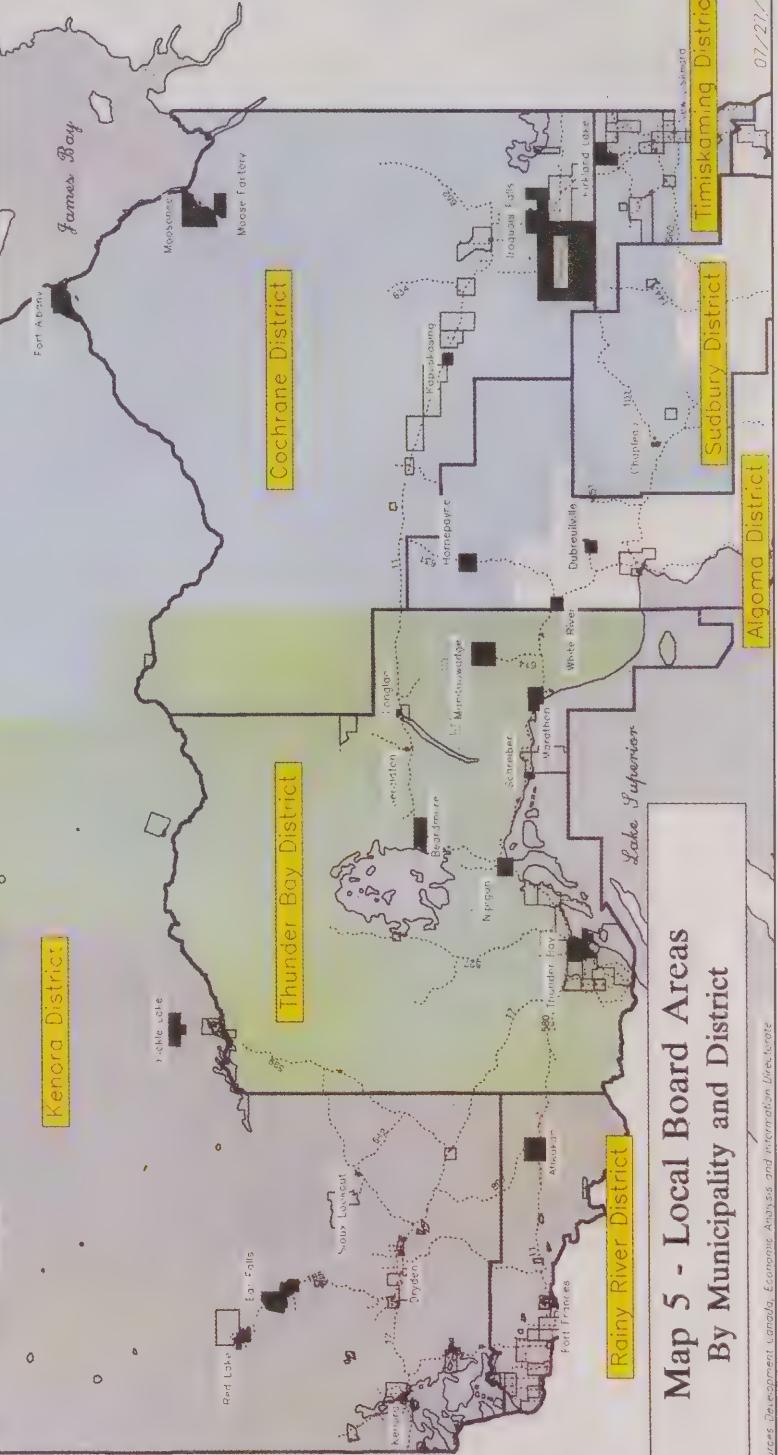
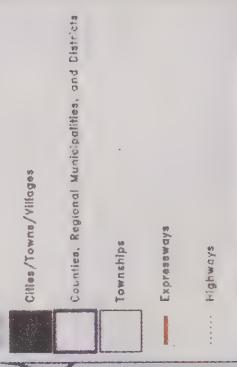
Sarnia 45

Port Huron

#### **Map 4 - Local Board Areas By Municipality and District**



## Northern Ontario



**Map 5 - Local Board Areas  
By Municipality and District**

# Labour Force Activity of the Population 15 Years of Age and Over by Local Board Area, Ontario, June 1991

Local Board Area	Population	Labour Force	Labour Force Participation Rate (%)	Employment	Unemployment	Unemployment Rate (%)
1	133,355	89,260	66.9	82,415	6,845	7.7
2	540,595	395,005	73.1	367,405	27,600	7.0
3	113,772	74,220	65.2	68,256	5,964	8.0
4	182,395	123,582	67.8	114,517	9,066	7.3
5	128,219	82,688	64.5	74,815	7,868	9.5
6	213,821	135,930	63.6	124,174	11,761	8.7
7	307,775	227,795	74.0	210,600	17,195	7.6
8	394,246	298,082	75.6	278,718	19,368	6.5
9	1,878,315	1,287,950	68.6	1,164,220	123,730	9.6
10	838,500	639,050	76.2	592,690	46,360	7.3
11	413,505	301,265	72.9	276,720	24,555	8.2
12	358,045	236,880	66.2	213,650	23,230	9.8
13	311,665	202,260	64.9	183,555	18,710	9.3
14	160,280	109,110	68.1	100,175	8,940	8.2
15	419,220	295,865	70.6	271,900	23,965	8.1
16	344,391	227,697	66.1	203,535	24,162	10.6
17	93,734	63,413	67.6	57,880	5,528	8.7
18	235,319	160,381	68.2	149,304	11,077	6.9
19	184,745	128,472	69.5	117,662	10,810	8.4
20	132,308	82,450	62.3	74,834	7,621	9.2
21	151,423	97,888	64.7	89,204	8,674	8.9
22	97,081	60,768	62.6	53,813	6,956	11.5
23	106,901	67,803	63.4	59,909	7,900	11.7
24	124,857	84,767	67.9	76,761	8,006	9.4
25	58,413	38,643	66.2	35,239	3,404	8.8
<b>TOTAL</b>		<b>7,922,925</b>	<b>5,511,240</b>	<b>69.6</b>	<b>5,041,940</b>	<b>469,300</b>
						<b>8.5</b>

Note: The labour force includes persons who were working or looking for work in the Census reference week prior to June 4, 1991. The participation rate is the percentage of the population 15 years of age and over who participated in the labour force in the reference week. The unemployment rate is the number of persons unemployed as a percentage of the labour force.

Source: Statistics Canada, 1991 Census.

# LOCAL BOARD REPRESENTATION AND SIZE

Diversity is the variety of geographic, economic, linguistic, and population characteristics within a Local Board area.

Local Boards will be set up based on the following principles:

## REPRESENTATION

1. Representation will include the labour market partners: labour, business, women, people with disabilities, racial minorities, francophones, and educators and trainers.
2. The overall membership of each Local Board will have roughly the same number of men and women, and reflect the area's population, economic, linguistic and geographic diversity. Labour market partners with more than one member on each Local Board will try to make sure that their respective members reflect gender balance and the area's diversity. Labour market partners with only one member on each Local Board will work towards achieving diversity among their respective members across the province.
3. Business and labour will co-chair each Local Board. The number of business and labour members will be equal, and together will make up more than half the Board members. Both labour and business will reflect the diversity of their respective constituencies, gender balance, and the diversity of the area.
4. Women, francophones, racial minorities, and people with disabilities will each have one seat reserved for them on each Local Board.
5. Representatives of people with disabilities will come from consumer-oriented organizations, e.g., organizations serving people with disabilities that have boards of directors largely made up of people with disabilities.
6. Educators and trainers will have at least one seat and no more than two seats on each Local Board.
7. In each Local Board area, each labour market partner will select its own member(s) for the Local Board. Participation must be on an institutional or organizational basis and not on an individual basis. This ensures accountability to a recognized constituency.
8. Seats reserved for particular labour market partners cannot be taken by any other group. Reserved seats will be vacant until filled by the intended labour market partner group.

9. In some areas, the local labour market partners may decide to provide other groups with a seat on the Local Board. Representatives of these other groups must have unique interests, knowledge, and experience essential to the work being done by the Board.
10. To make sure that all members of Local Boards can participate fully in the work of the Board, supports will be available, including accommodation for people with disabilities.
11. A staff representative from each of the three levels of government - federal, provincial and municipal - will be a non-voting member on each Local Board.

#### **SIZE**

1. Labour and business members of each Local Board will lead the process of deciding on the size and composition of the Board.
2. Business and labour must have enough members on each Local Board to reflect the diversity of their own constituencies, and the diversity of the local area.
3. Administrative efficiency and cost-effectiveness must be considered in deciding on the size of each Local Board.
4. Local Boards will vary in size from area to area, depending on local needs. Boards will not have more than 25 voting members.

# **LOCAL BOARD MANDATE AND RESPONSIBILITIES**

## **Labour Market Information.**

Provides a basis for planning and managing programs and services. It usually includes statistical data but can also include:

- inventory of training or educational services available to the labour force
- description of the skills in the labour force
- listing of economic activities in area
- direct surveys to get specific information

The Local Board mandate addresses seven themes:

- labour market information**
- analysis and advice**
- planning**
- purchase of training or services**
- life-long learning**
- access and equity**
- standards**

Each theme is described in more detail below.

The mandate of Local Boards is expected to evolve over time, based on the needs of the areas served, and on the capacity of Local Boards to accept responsibilities. Both HRDC and OTAB are conducting reviews which may result in significant changes to their programs and services. The federal government's social security review and OTAB's program review will take some time to complete. These processes will probably affect the specific programs offered by either sponsor, and, therefore, the specific responsibilities of Local Boards.

## **LABOUR MARKET INFORMATION**

### **Mandate**

Local Boards will:

- work to improve labour market information available for their area.
- collect specific information for their area and use it to develop an area profile.
- avoid duplication of effort by using existing data bases for planning and analyzing information.
- participate in and advise Ontario, OTAB, and HRDC in developing systems of labour market information.

## **Responsibilities**

- Analyze labour market information within a general format and according to standards and procedures set by Ontario, OTAB, and HRDC.
- Develop creative ways to collect and analyze labour market information locally.
- Coordinate and share labour market information within the Local Board area and with other Local Boards, HRDC, Ontario, OTAB, and the CLFDB.
- Be a central source of information on training and adjustment programs and services along with others.

## **ANALYSIS AND ADVICE**

### **Mandate**

Local Boards will:

- analyze the labour market in their area and the effectiveness of training and adjustment programs and services in addressing local needs and priorities.
- provide that analysis and advice to HRDC, OTAB, Ontario, and the CLFDB and, with them, determine the mix of funding and programs, and where and how they will be provided.

### **Responsibilities**

- Tell OTAB, HRDC, and Ontario the programs and funding needed to address the varied needs of the Local Board area.
- Assess the effectiveness of training and adjustment programs and services. Identify gaps in how they are provided. Propose ways to make programs and services more effective. Suggest innovations.
- Discuss training and adjustment needs with local labour market partners and agencies, covering local, provincial, and national issues.
- Recognize and promote best practices and innovative ideas in training and/or adjustment programming and services, including the way programs are provided.

## **PLANNING**

### **Mandate**

Local Boards will:

- establish a planning framework for efficient and effective action and innovation, in coordination with local partners.

#### **Strategic Plan**

A three-year plan outlining a Local Board's goals and how it will achieve them.

#### **Operational Plan**

An annual workplan of a Local Board's planned activities for the year.

### **Responsibilities**

- Develop strategic plans and operational plans. These plans should be based on a detailed social and economic profile of the area and an assessment of future local needs. Plans should take into account the overall mission, guidelines, priorities, and objectives of Ontario, OTAB, HRDC, and the CLFDB, as well as the needs of the Local Board area.
- Develop a three-year strategic plan. This plan should set directions and priorities for the Local Board. This plan should include a method of assessing how effective the Board is in achieving its goals.
- Prepare a detailed annual operational plan. This plan should set out the activities of the Local Board during the year, and include activities arising from the Board's overall mandate and its administration, as well as any specific responsibilities delegated to Local Boards.
- Work with others involved in local labour force development to advise OTAB, HRDC, and the Province on how to avoid duplication, overlaps, and gaps in programs.

## **PURCHASE OF TRAINING OR SERVICES**

### **Mandate**

Local Boards will:

- purchase and/or direct the purchase of training or services on behalf of HRDC, Ontario and OTAB. These purchases shall reflect the broad labour market development strategies of the provincial or federal governments or OTAB as well as the unique needs of the Local Board area.

### **Responsibilities**

- Purchase specified training programs and services, following the criteria, administrative procedures, and accountability established for each program or service.
- Purchase and/or direct the purchase of training for a broad range of people, including the employed, the unemployed, and those trying to enter or re-enter the workforce.
- Design and fund initiatives to address the unique needs of the Local Board area.

## **Sectoral Training Agreements**

Under province-wide Sectoral Training Agreements, employer and employee representatives, OTAB, and Canada support portable skills training that benefits employees and employers throughout the sector.

## **LIFE-LONG LEARNING**

### **Mandate**

Local Boards will:

- promote the value of learning and training as life-long processes.

### **Responsibilities**

- Encourage employers, employees, and the public to be active partners in the life-long learning system.
- Encourage participation in sectoral training agreements and other workplace training arrangements, where relevant.

- Identify and address the needs of workers in adjustment situations where appropriate programming is not in place.
- Foster cooperation between the providers of training and education to create ongoing learning opportunities.

## ACCESS AND EQUITY

### Mandate

**Adjustment** is a process that helps individuals, groups, and communities understand, manage, and anticipate changes resulting from shifts in the labour market.

Local Boards will:

- promote equitable and accessible training and adjustment programs within their areas. and make sure that access and equity are part of all their internal practices.

### Responsibilities

- Evaluate current practices and identify any barriers - both individual and systemic barriers - that prevent francophones, people with disabilities, racial minorities, Aboriginal peoples, and women from full access to training and adjustment programs. Consult with clients and potential clients of programs to identify barriers. Develop ways of eliminating those barriers.
- Improve understanding of access and equity issues generally.
- Develop ways to increase access to training, particularly to higher skills training, for women, people with disabilities, racial minorities, Aboriginal peoples, and francophones.
- Assess whether the training materials, support services, and adaptive technology needed for equitable access to programs and services are available. Influence the development and availability of such materials and services.

If a program is **accessible** and **equitable**, it is free from unfair barriers that make it difficult, or impossible, for someone to apply for and use it.

A **systemic barrier** is a practice or policy in an organization that makes it difficult or impossible for certain individuals to progress and to participate fully within the organization.

## STANDARDS

### Mandate

Local Boards will:

- ensure that national and provincial standards for training and occupations are applied when purchasing training.
- encourage local firms, training and educational institutions, and governments to adopt national and provincial training and occupational standards.

### Responsibilities

- Purchase and/or direct the purchase of training that meets existing national and provincial training and occupational standards.
- Promote national and provincial training and occupational standards to local firms, educators and trainers, and local governments.
- Monitor the use of national and provincial training and occupational standards and their effectiveness. Inform OTAB, Ontario, HRDC, and the CLFDB of the results and make appropriate recommendations.
- Support the improved access to training and employment for qualified individuals by better assessing prior learning and recognizing foreign qualifications.

# LOCAL BOARD DEVELOPMENT AND DESIGNATION PROCESS

Building the partnerships needed for effective Local Boards will be challenging and will take time, energy, and resources. Significant work will be required on the part of all the labour market partners and sponsors. Local labour market partners will have to be aware of their own issues and the issues of the other local labour market partners - for example, addressing the specific needs of the francophone community. This means creating an inclusive and open process. It means ongoing dialogue between the local labour market partners.

Local Board development and designation will be a phased process. It begins with a launch meeting in each Local Board area and the organization of the local labour market partners. It proceeds through recognition as a Local Board, and formal Local Board designation. The process is flexible, allowing local labour market partners to set the pace and approach appropriate for their Local Board area. The final phase, operating as a Local Board, is not fully covered in this document, but will be the subject of a separate guide to be released later this fall. The Local Board operational guide will cover issues like board development, incorporation procedures, development of bylaws, conflict of interest guidelines, and other practical issues.

The sponsors will support the local labour market partners during the Local Board development and designation process. The sponsors are committed to maintaining continuity of service through existing programs and services throughout the Local Board development process. This involves working cooperatively with community organizations including Community Industrial Training Committees. Guidelines are available to make sure costs to set up a Local Board are reasonable. Lead OTAB and HRDC staff will be identified for each Local Board area. Their role will be to support and advise the local labour market partners throughout the development and designation process. Their precise roles will vary from area to area based on local needs. The sponsors have established a Local Board Implementation Team to coordinate Local Board development on their behalf.

## **LOCAL BOARD DEVELOPMENT AND DESIGNATION PROCESS**

### **STEP 1: Local Board Area Launch Meeting**

In each Local Board area, staff of the sponsors will call a meeting of local labour market partners to start the development process. HRDC and OTAB staff will work with local labour market partners to identify participants for the launch meeting. Every effort will be made to ensure that the invitation list is broadly based.

A launch meeting will have three main parts:

- 1. Presentation and Discussion led by the sponsors**
- 2. Labour Market Partner Discussions**
- 3. Plenary Session**

#### **1. Presentation and Discussion led by the sponsors**

This part of the meeting will include:

- a presentation of the Local Board Implementation Guide: How To Set Up A Local Board in Ontario, and an outline of available resources;
- a discussion on how the local labour market partners will lead the process; and
- a question and answer period.

#### **2. Labour Market Partner Discussions**

The labour market partners will break into their groups and meet by constituency.

- They will begin discussions on an outreach strategy and a process for selection of nominees to sit on the Local Board. An indication of resources required and a timeframe are critical to the discussion. They will appoint a representative to sit on a temporary administrative group.

### **Financial Support for Step 1**

Some participants will need financial support to cover the cost of attending a launch meeting. These individuals should contact the Local Board Implementation Team prior to the meeting to discuss the process and guidelines for reimbursement of expenses.

### **3. Plenary Session**

All the labour market partners will then meet to:

- report on their discussions; and
- identify the representatives they have chosen to sit on the temporary administrative group.

The purpose of the temporary administrative group is to assist with funding from the sponsors to help the labour market partners in their organizing activities. This group will be responsible for:

- (a) applying for funds from the Local Board Implementation Team to help local labour market partner groups organize;
- (b) allocating the funds for outreach and organizing to the labour market partners; and
- (c) arranging future meetings of the representatives nominated by the labour market partners to develop a *Proposal for Recognition* as a Local Board.

The temporary administrative group will no longer be required once the *Proposal for Recognition* has been developed and approved.

### **STEP 2. Outreach and Organizing**

Building on the discussions that began at the launch meeting, each of the labour market partners will meet to develop a strategy for outreach to members of their constituency. They will also design and implement a selection process to nominate their respective members on the Local Board. Funding to help in these organizing activities will be made available through the temporary administrative group. The labour market partners will also address how the various labour market partner groups will come together to discuss issues and form the Local Board.

## **Financial Support for Steps 2 and 3**

Some funds are available to help local labour market partners to organize within their respective groups and to work together in establishing a Local Board. This funding will cover steps 2 and 3 leading to the recognition of a Local Board and should require three months or less to complete. Eligible expenses include meeting expenses, mailings, telecommunications, travel, advertising, and promotion.

Guidelines and application forms to support this outreach and organizing work are available from the Local Board Implementation Team.

## **STEP 3. Preparing a Proposal for Recognition**

The temporary administrative group will organize future meetings of those nominated to be Local Board members. The nominees will meet to:

- (a) assess whether those nominated reflect gender balance and the area's diversity in terms of linguistics, population, economy, and geography;
- (b) determine the size for the Local Board; and
- (c) work together to prepare a *Proposal for Recognition*.

It is possible that not all the local labour market partners will have completed the task of nominating their respective Local Board members at the same time since each of the labour market partners will develop its own process and timeframe for selecting their members. To prepare the *Proposal for Recognition*, a minimum of ten nominated Local Board members is required: four business, four labour, and two from the remaining groups - women, racial minorities, people with disabilities, francophones, and educators and trainers. Other members will be added to the Board as they are identified.

### **Proposal for Recognition**

The Proposal will include:

- (a) a list of Local Board members by labour market partner group;
- (b) a plan outlining outreach strategies, including timeframes, to complete the selection of Local Board members for each labour market partner group; and
- (c) a proposal on the organizational structure, approach, and developmental funding required to support the Local Board's work in finalizing its overall composition and preparing a *Proposal for Designation*.

The *Proposal for Recognition* should be sent to the Local Board Implementation Team for review and for a funding decision.

## **STEP 4. Preparing a Proposal for Designation**

Once recognized, and having received developmental funding, the Local Board members and the local labour market partners will continue the process of finalizing Board membership to reflect the diversity of the Local Board area. The Local Board members will develop a *Proposal for Designation* that addresses organizational and operational requirements in detail. Local Board operational funding will be made available once a Local Board has become an incorporated, not-for-profit organization. Once conditionally designated, a Local Board must complete the process of incorporation.

### **Proposal for Designation**

The *Proposal for Designation* will include:

- (a) a list of Board of Directors' names by labour market partner group;
- (b) a description of the selection process of each labour market partner group;
- (c) the rationale for the final composition of the Board, describing how it reflects the diversity of the local area in terms of
  - geography
  - economy
  - linguistics
  - population characteristics
  - other constituencies in the area
- (d) the proposed structure and governance of the organization, including
  - name of Local Board
  - draft constitution and bylaws
  - operating principles, such as conflict resolution processes and conflict of interest guidelines
  - executive, committees (roles and responsibilities)
  - staffing (roles and responsibilities), and
  - liaison with sponsors

## **Financial Support for Steps 4 and 5**

When the Proposal for Recognition is approved, funding is available for more detailed Local Board development. This funding will cover steps 4 and 5 leading to the designation of a Local Board.

Eligible costs, include meeting costs, mailings, telecommunications, travel, and other required operating expenses. Guidelines and application forms for these funds are available from the Local Board Implementation Team.

- (e) proposed administrative procedures, including
  - supervision and direction responsibilities
  - reporting relationships and procedures (external and internal)
  - accountability (to funders, to constituencies, to communities)
  - human resources policies/procedures (hiring procedures, job descriptions, evaluations)
  - purchasing practices
  - bookkeeping and accounting procedures (including signing authorities)
  - professional services (accounting, legal, consultants, etc.)

- (f) an estimate of annual operating costs

- (g) the proposed training for board members and staff, including
  - description of constituency awareness training taken by board members to date,
  - training plans, including rationale for the types, sequence, and timing of training.

The *Proposal for Designation* should be sent to the Local Board Implementation Team for review. After analysis, it will be forwarded to the sponsors for a decision on designation.

## **STEP 5. Operating as a Local Board**

After receiving notice of conditional designation, the Local Board will:

- complete incorporation procedures to become an incorporated, not-for-profit organization;
- finalize administrative and structural arrangements;
- continue orientating and training its board members and staff;
- prepare a three-year strategic plan and a one-year operational plan; and
- submit a detailed budget request with the one-year plan.

The strategic and operational plans, with budget requests, will be sent to the Local Board Implementation Team. Approval of these plans by the sponsors leads to the Local Board becoming fully operational and the preparation of their first operational agreement.



OTAB  
COFAM

# Order Form

# Bon de commande

To order additional copies of the *Local Board Implementation Guide: How to Set Up a Local Board in Ontario* or the brochure *Local Boards in Ontario Q&A* please mail this order form to:

**Local Board Implementation Team**  
9th floor, A Tower, 595 Bay St.  
Toronto, ON M5G 2C2  
Call Toll-Free 1-800-608-4502

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du *Guide de mise en œuvre des commissions locales : Comment établir une commission locale en Ontario* ou de la brochure *Les commissions locales en Ontario - Questions et réponses*, veuillez remplir et poster le bon de commande à l'adresse suivante :

**Équipe de mise en œuvre des commissions locales**  
595, rue Bay, 9<sup>e</sup> étage, édifice A  
Toronto ON M5G 2C2  
Appelez sans frais 1-800-608-4502

## Publication

## Quantity/Quantité

**Local Board Implementation Guide:  
How to Set Up a Local Board in Ontario**  
**Guide de mise en œuvre des commissions locales :  
Comment établir une commission locale en Ontario**

**Local Boards in Ontario: Q&A**  
**Les commissions locales en Ontario**  
**Questions et réponses**

Name/Nom : \_\_\_\_\_

Organization/Organisme : \_\_\_\_\_

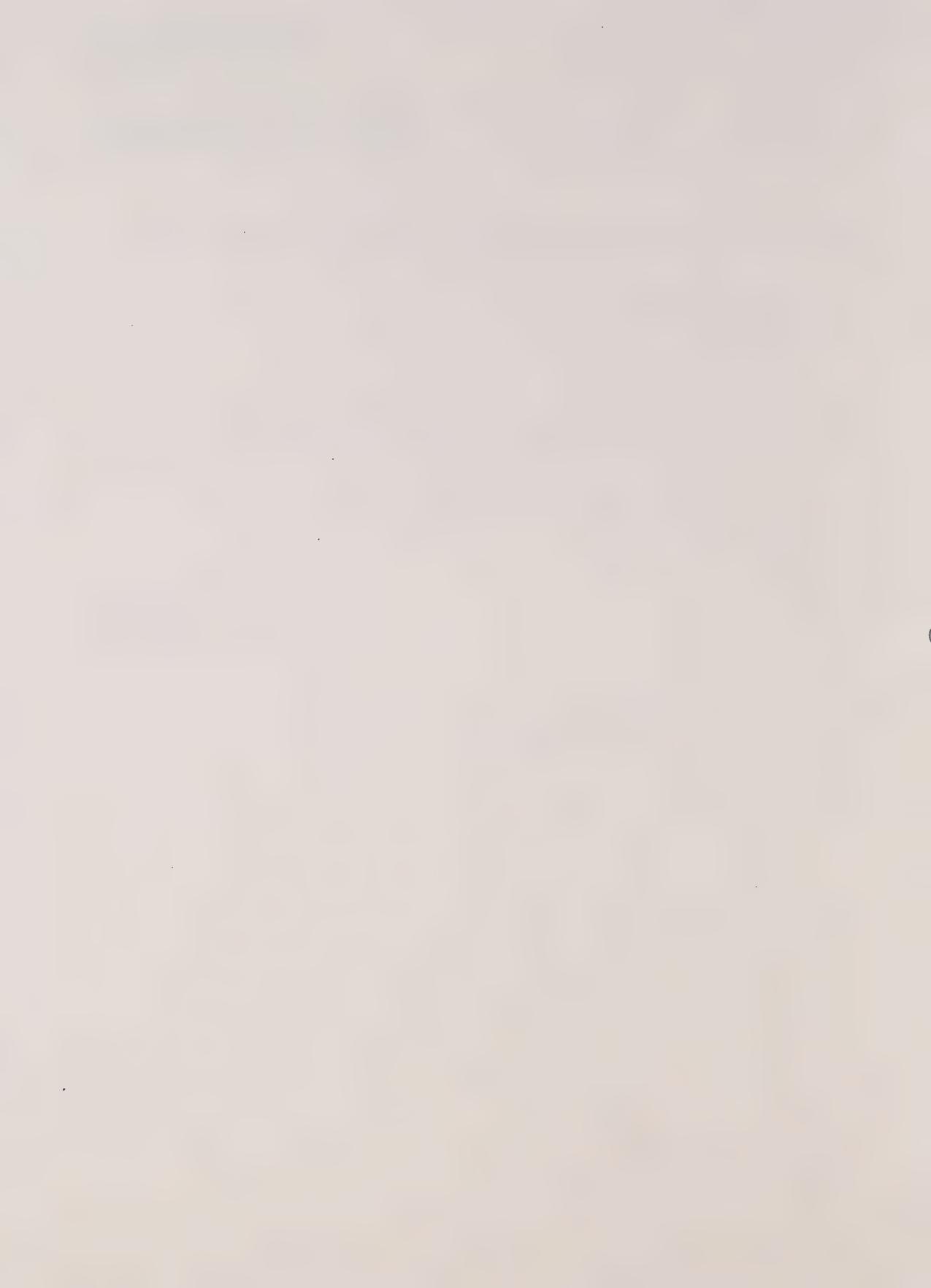
Address/Adresse : \_\_\_\_\_

City/Town/Ville : \_\_\_\_\_

Province/Province : \_\_\_\_\_ Postal Code/Code postal : \_\_\_\_\_

Telephone/Téléphone : ( \_\_\_\_\_ ) \_\_\_\_\_

Ordered by/Commande placée par : \_\_\_\_\_





<p><b>Local Board Implementation Guide</b></p> <hr/> <p>Document établissant une courroie des commissions locales en Ontario</p> <p>Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du Guide de mise en œuvre des commissions locales :</p> <p>Appeler le 1-800-608-4502</p>	<p>Local Board Implementation Guide</p> <hr/> <p>Équiper de mise en œuvre des commissions locales</p> <p>595, rue Bay, 9<sup>e</sup> étage, édifice A</p> <p>Toronto ON M5G 2C2</p> <p>Appeler sans frais 1-800-608-4502</p>	<p>Local Board Implementation Guide</p> <hr/> <p>How to Set Up a Local Board in Ontario</p> <p>Guide de mise en œuvre des commissions locales :</p> <p>Comment établir une commission locale en Ontario</p>	<p>Local Boards in Ontario: Q&amp;A</p> <hr/> <p>Les commissions locales en Ontario</p> <p>Questions et réponses</p>
---	--	---	--

The image displays a row of logos from various Canadian government departments and organizations, all related to energy regulation and oversight. From left to right, the logos are:

- Order Form** (Large, bold, dark font)
- Bon de Commande** (Large, bold, dark font)
- Canada** (Large, bold, dark font)
- Ontario** (Large, bold, dark font)
- Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles du Québec** (Small, dark font)
- Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles du Manitoba** (Small, dark font)
- Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles du Nouveau-Brunswick** (Small, dark font)
- Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles du Nunavut** (Small, dark font)
- Ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles du Yukon** (Small, dark font)
- OTAB** (Logo for Ontario Transmission and Regulation Board, featuring a stylized 'T' and 'A')
- COFAM** (Logo for Commission d'oeuvre de la minoterie du Québec, featuring a stylized 'M' and 'A')

•)

•)

•)

- ETAPPE 5 : Le fonctionnement de la commission locale**
- Après avoir reçu un avis de désignation conditionnelle, la commission locale devra :
- terminer le processus de constitution en personne morale sans but lucratif;
  - pour suivre l'orientation et la formation des membres et du personnel de la commission locale;
  - élaborer un plan stratégique de trois ans et un plan de fonctionnement d'une année;
  - présenter une demande budgétaire détaillée accompagnant le plan de fonctionnement d'une année.
- Le plan stratégique et le plan de fonctionnement, ainsi que la demande budgétaire, doivent être expédiés à l'équipe de mise en œuvre des commissions locales. L'approbation de ces plans par les organismes partenaires permet à la commission locale de devenir opérationnelle et d'élaborer la première entente de fonctionnement.

(e) les procédures administratives proposées, y compris :

- les responsabilités en matière de supervision et de direction;
- les responsabilités et les méthodes de déclaration des activités (extérieures et intérieures);
- les mécanismes de responsabilisation à l'égard des organisations de la communauté, des groupes constitutifs et de la communauté;
- les politiques et les procédures en matière de ressources humaines (procédures d'embauchage, description des tâches, évaluation);
- les procédures de tenue de livres et de compatibilité (y compris les signataires autorisés);
- les services professionnels (services compatibles et juridiques,
- une évaluation envisagée pour les membres et le personnel de la commission (g) la formation initiale régulière jusqu'à ce jour par les membres de la commission locale;
- une description détaillée de la formation initiale régulière jusqu'à ce jour par les programmes de formation, y compris une explication du type,
- La demande de désignation doit être expédiée à l'équipe de mise en œuvre des commissions locales qui l'examineront. Elle sera ensuite soumise aux organismes partisans qui prendront une décision au sujet de la désignation.

- Demande de désignation
- La demande de désignation doit comprendre les éléments suivants :
- (a) la liste des membres du conseil d'administration indiquant le partenariat du marché du travail;
- (b) une description du processus de sélection de chaque partenaire du marché marqué du travail représenté par chacun;
- (c) l'explication de la composition finale de la commission locale décrivant la façon dont elle reflète la diversité de la région de la commission locale sur les plans :
- géographique;
  - linguistique;
  - économique;
  - démographique;
- (d) la structure et la méthode de direction proposées de l'organisme, y compris :
- et les autres groupes constitutifs de la région.
- le nom de la commission locale;
- le rôle et les responsabilités des administrateurs;
- les principes de fonctionnement, tels que les mécanismes de règlements des litiges et les lignes directrices en matière de conflits d'intérêts;
- l'ébauche de l'acte constitutif et des règlements administratifs;
- le rôle et les responsabilités des dirigeants et des comités;
- les relations avec les organismes parfaits.

**EТАPE 4 : Préparation de la demande de désignation**

Une fois qu'une commission locale a été reconnue et qu'elle a reçu son financement de démarrage, les membres de la commission locale et les participants du marché du travail local termineront le processus de sélection des membres en veillant à refléter la diversité de la région de la commission locale. Les membres de la commission locale prépareront ensuite la demande de désignation en répondant de façon détaillée aux exigences d'organisation locales et opérationnelles. Le financement de fonctionnement de la commission locale sera disponible une fois que la commission locale aura été constituée en personne morale sans but lucratif. Une fois que la désignation constitue une autre étape à accorder, la commission locale doit procéder à la constitution en personne morale une fois que la désignation locale a été accordée.

La demande de reconnaisance doit être expédiée à l'équipe de mise en œuvre des commissions locales pour qu'elle soit examinée et que des décisions soient prises au sujet du financement.

(b) un apérçu de la situation de l'industrie et un échéancier indiquant le moment où se déterminera la sélection des membres de la commission locale de chaque partenaire du marché du travail;

(c) une proposition relative à la structure organisationnelle, à l'approche, au financement de démarcage nécessaires pour appuyer le travail de la commission locale dans le but de compléter la composition et de préparer la demande de désignation.

La demande de reconnaissance doit comprendre les éléments suivants :  
(a) la liste des membres de la commission locale et l'indication de leur



groupes de munitions et le transport de leur sellerie plus nécessaire.

Chez tous que la demande de reconnaissance aura été approuvée, le

Commission locale

entreprendre l'élaboration de la demande de reconnaissance d'une

représentants choisis par les partenaires du marché du travail pour

(c) préparer les réunions subséquentes des représentants et

SHENZHEN

aux activités de mobilisation et d'organisation des groupes

(b) distribuer aux partenaires du marché du travail les fonds nécessaires

commissions locales pour aider les partenaires du marché du travail à

(a) Présentez les demandes de l'ordre à l'équipe de mise en œuvre des

TACTIC'S SUBORDINATES

marche du travail à organiser leurs activités. Ce groupe sera chargé des

lions provenant des organismes partenaires pour aider les partenaires du

Le but du groupe administratif temporaire est de faciliter le versement des

groupe administratif temporaire.

- présenter les représentantes et représentants choisis pour siéger au

• faire partie de leurs discussions, et

Les partenaires du marché du travail se rassembleront pour :

### 3. Session plénière

• **Implications**: The findings suggest that the relationship between organizational culture and performance is complex and non-linear.

discussion. Ils hommètent une personne pour les représenter.

refugees et de l'ethnicité constituent un aspect fondamental du conflit.

Siegeroth à la commission locale. La situation des lessouces

methode visant à choisir leurs représentantes et représentants qui

- Les communiqués sont à discuter dans la séquence de l'ouverture du

procéder à des discussions au sein des groupes consultatifs.

## 2. Discussions des préférences du maire du village

- une période de questions.

- une discussion sur la prise en charge du processus par les partenaires du marché du travail local; et

*Ontario, et un aperçu des ressources disponibles; comment sauver une communauté locale en communautés rurales; comment sauver une communauté locale en*

- une présentation du contenu du Guide de mise en œuvre des Géte de partie de la réunion comprendra :

#### 1. Présentation et discussion dirigées par DRHC et le COFAM

3. Session Plénière

## 2. Discussions des partenaires du marché du travail

## 1. Présentation et discussion dirigées par DRHC et le COFAM

décrites ci-dessous.

La réunion de l'acmement comportera les trois principales parties

Dans chaque région d'une commission locale, le personnel des organismes paritaires organisera une réunion des partenaires du travail local pour entreprendre le processus de mise en œuvre. Le personnel du COFAM et de DRHC collaborera avec les partenaires du marché du travail local pour inviter les participants à la réunion de lancement. Tous les efforts seront faits pour assurer que la liste d'invitation soit la plus diverse possible.

ETAPPE 1 : Réunion de lancement de la commission locale

COMMISSION LOCALE

PROCESSES DE MISE EN ŒUVRE ET DE DESIGNATION D'UNE

du marché du travail local pendant le processus de mise en œuvre et de désignation. La nature exacte de leur rôle variera d'une région à l'autre, selon les besoins locaux. Les organismes paritaires ont aussi mis sur pied une équipe de mise en œuvre des commissions locales pour coordonner la mise en œuvre des commissions locales en leur nom.

L'établissement des partenariats qui servent nécessaires pour assurer l'efficacité des commissions locales sera une tâche exigeante, qui demandera du temps, de l'énergie et des ressources. Un travail considérable sera requis de la part de tous les partenaires du marché du travail et des organisations partenaires. Les partenaires du marché du travail local devront éviter une bonne communication de leurs problèmes, ainsi que de ceux des autres partenaires du marché du travail local, comme par exemple, saisir leur besoins particuliers de la réunion de lancement et à organiser les partenaires du marché du travail local. Il s'agit ensuite d'obtenir la reconnaissance du statut de commission locale, qui permet aux partenaires du marché du travail local de déterminer un rythme conduisant à la désignation de la commission locale. Le processus est souple et une approche convaincante à la commission locale de leur région. L'étape de lancement de la fonctionnement de la commission locale. Le processus est souple et une approche convaincante à la commission locale du travail de commission locale, c'est-à-dire le fonctionnement de la commission locale, n'est pas rigide de façon détaillée dans le présent document. Cette question fera l'objet d'un guide distinct qui sera publié plus tard cet automne. Le Guide de rapport au développement des commissions locales abordera les questions se posant le processus de mise en œuvre et de désignation. Les organismes pendant le processus de mise en œuvre et de désignation. Les organismes communautaires, dont les comités locaux de formation industrielle. Des lignes directrices ont été élaborées pour veiller à ce que les coûts de mise en œuvre des commissions locales soient raisonnables. Des membres du personnel du COFAM et de DRHC seront choisis pour s'occuper de chaque région des commissions locales. Cela signifie qu'il sera nécessaire de collaborer avec des organisations partenaires.

Les organismes partenaires appuieront les partenaires du marché du travail local administratifs, aux directives en matière de conflits d'intérêts et à d'autres pour la consécration en personne morale, à l'établissement des règlements sur la consécration en personne morale, à la marche à suivre pendant le processus de mise en œuvre et de désignation. Les organismes pendant le processus de mise en œuvre et de désignation. Les organismes communautaires, dont les comités locaux de formation industrielle. Des lignes directrices existantes durant le processus de mise en œuvre des commissions partenaires sont déterminées à maintenir la continuité des programmes et des services existants durant le processus de mise en œuvre des commissions partenaires.

Le processus de mise en œuvre et de désignation des commissions locales marche du travail local. Il s'agit ensuite d'obtenir la reconnaissance du statut de commission locale, qui permet aux partenaires du marché du travail local de déterminer un rythme conduisant à la désignation de la commission locale. Le processus est souple et une approche convaincante à la commission locale de leur région. L'étape de lancement de la fonctionnement de la commission locale. Le processus est souple et une approche convaincante à la commission locale du travail de commission locale, c'est-à-dire le fonctionnement de la commission locale, n'est pas rigide de façon détaillée dans le présent document. Cette question fera l'objet d'un guide distinct qui sera publié plus tard cet automne. Le Guide de rapport au développement des commissions locales abordera les questions se posant le processus de mise en œuvre et de désignation. Les organismes communautaires, dont les comités locaux de formation industrielle. Des lignes directrices existantes durant le processus de mise en œuvre des commissions partenaires sont déterminées à maintenir la continuité des programmes et des services existants durant le processus de mise en œuvre des commissions partenaires.

**PROCESSEUS DE MISÉ EN ŒUVRE**  
**ET DE DÉSIGNATION**  
**D'UNE**  
**COMMISSION**  
**LOCALE**

- Acheter ou diriger l'achat de programmes de formation conformes aux responsabilités

- Favoriser l'amélioration de l'accès à la formation et à l'emploi pour les personnes qualifiées en assurant une meilleure évaluation de leur formation et de leur réussite et une meilleure reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger.
  - CMQO des résultats de ces activités et formuler des recommandations pour améliorer le fonctionnement et l'efficacité des normes nationales et provinciales en matière de formation et de métiers, informer le COFAM, l'OMarco, DRHC et les autres organismes de formation et de certification.
  - Surveiller l'application et l'efficacité des normes nationales et provinciales en CMQO des résultats de ces activités et formuler des recommandations appropriées.
  - Favoriser l'amélioration de l'accès à la formation et à l'emploi pour les personnes qualifiées en assurant une meilleure évaluation de leur formation et de leur réussite et une meilleure reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger.

Lorsqu'un programme ou un service est accessible et équitable, cela signifie qu'il est libre de tout obstacle injuste ou rendant difficile d'accès à une personne désirent s'y inscrire ou l'utiliser. Un obstacle est une difficulté ou une organisation rendant difficile ou impossible l'avancement et la participation dans une personne. La difficulté ou l'impossibilité de faire partie d'un programme rendant difficile ou impossible la participation dans une personne.

- Adaptation est un processus visant à aider les personnes, les groupes et les communautés à comprendre, à gérer et à prévoir les changements déclouant des modifications du marché du travail.**
- L'adulte et les personnes adultes et déterminer les obstacles particuliers qui empêchent les francophones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales, les Autochtones et les systèmes qui empêchent les francophones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales, les Autochtones et les femmes d'avoir pleinement accès aux programmes et aux services de formation et d'adaptation. Consulter les utilisatrices et utilisateurs actuels et potentiels des programmes dans le but de déterminer les obstacles. Élaborer des moyens visant à éliminer ces obstacles.
  - Accroître la sensibilisation de la communauté au sujet des questions relatives à l'accès et à l'équité.
  - Élaborer des moyens permettant d'accroître l'accès à la formation, et plus particulièrement à la formation spécifique, pour les femmes, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales, les Autochtones et les technologues d'adaptation permettant d'assurer un accès équitable aux programmes et aux services soit disponibles, et influencer la préparation et la disponibilité de ce type de matériel et de services.
  - Déterminer si le matériel de formation, les services de soutien et les normes techniques relatives à la formation et aux métiers déclinent les normes nationales et provinciales relatives à la formation et aux métiers et inciter les entreprises locales, les établissements de formation et les commissions locales doivent :
    - veiller à ce que les normes nationales et provinciales en matière de formation et de métiers soient appliquées dans le cadre de l'achat d'activités de formation;
    - inciter les entreprises locales, les établissements de formation et

## NORMES

- Adaptation est un processus visant à aider les personnes, les groupes et les communautés à comprendre, à gérer et à prévoir les changements déclouant des modifications du marché du travail.**
- L'adulte et les personnes adultes et déterminer les obstacles particuliers qui empêchent les francophones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales, les Autochtones et les femmes d'avoir pleinement accès aux programmes et aux services de formation et d'adaptation. Consulter les utilisatrices et utilisateurs actuels et potentiels des programmes dans le but de déterminer les obstacles. Élaborer des moyens visant à éliminer ces obstacles.
  - Accroître la sensibilisation de la communauté au sujet des questions relatives à l'accès et à l'équité.
  - Élaborer des moyens permettant d'accroître l'accès à la formation, et plus particulièrement à la formation spécifique, pour les femmes, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales, les Autochtones et les technologues d'adaptation permettant d'assurer un accès équitable aux programmes et aux services soit disponibles, et influencer la préparation et la disponibilité de ce type de matériel et de services.
  - Déterminer si le matériel de formation, les services de soutien et les normes techniques relatives à la formation et aux métiers déclinent les normes nationales et provinciales en matière de formation et de métiers et inciter les entreprises locales, les établissements de formation et

## Responsabilités

EDUCATION PERMANENTE

Ward

COLLECTOR'S GUIDE

- promouvoir l'importance de l'apprentissage et de la formation dans le cadre d'un processus d'éducation permanente.

Responsibilities

Un processus d'education permanente.

- Encourager les employées et employeurs, les travailleuses et travailleurs et le public à être des partenaires actifs du système d'éducation permanente.

#### • Encourage less

- Encourager la participation aux ententes sectorielles de formation et aux autres initiatives de formation en milieu de travail lorsqu'e celle participation

est per lui.

autres initiatives de formation en milieu de travail lorsqu'e celle participation

- Déterminer les besoins des travailleuses et travailleurs ayant besoin de services d'adaptation lorsqu'il n'existe pas de programmes appropriés.

#### • Favoriser la colla

services d'adaptation lorsqu'il existe des programmes appropriés.

- Programmes de formation et les établissements d'enseignement dans le but de créer des possibilités permanentes d'apprentissage.

ACCÈS ET ÉGALITÉ

Les commissions locales doivent :

- promouvoir des programmes de formation et d'adaptation équitables et accessibles dans leur région et veiller à ce que les principes d'accès et d'équité soient intégrés à toutes leurs pratiques internes.

- domination, et surtout de l'hommes humbles qui appartiennent à des personnes

Préférablement le marché du travail.

des personnes sans emploi et les personnes qui tentent d'intégrer ou de  
s'inscrire à l'assistance et à l'assurance, dont les personnes occupant un emploi,

- Acheter ou dénicher l'accès à des programmes de formation pour une grande

Responsabilisation etables pour chaque programme ou service.

aux centres, aux procédures administratives et au cadre de

- Acheter des programmes et services de formation appropriés conformément

### **Responsibilities**

Délinquans de la région de la Chaudière-Appalaches

gouvernements fédéral et provincial ou du COFAM, ainsi que les besoins

généralisées en matière de mise en valeur de la main-d'œuvre des

Le DRHC, de l'Ontario et du COLAM. Ces achats doivent refléter les stratégies

- acheter ou louer l'accès à des programmes et de services de formation au nom

as commissions locales doivent :

REPUTATION

MARCHÉ DE PROGRAMMES ET DE SERVICES DE FORMATION

acunes dans les programmes.

provoquée sur la lagune d'Evreux les dédoublements, les chevauchements et les

mise en valeur de la mun-d'œuvre afin de conseiller le GOFAM, DRHC et la

- Collaborer avec les autres organismes participant aux activités locales de

particulière qui a été déleguée aux commissions locales.

a commission locale, et celles se rapportant à toute responsabilité

comprend les activités décollant du mandat général et de l'administration de

devraient être entrepris par la commission locale au cours de l'année. Le plan

- Élaborer un plan de fonctionnement annuel détaillé enfonçant les activités

objects.

permettant d'évaluer l'efficacité de la commission locale à délimiter ses

ditionnées de la commission locale. Ce plan doit prévoir un mécanisme

- Élaborer un plan stratégique de trois ans établissant les orientations et les

- de même que de ceux de la région de la commission locale.
- Priorités et des objectifs de l'Ontario, du COFAM, de DRHC et de la CCMO, doivent tenir compte de la mission générale, des lignes directrices, des unités d'évaluation des besoins futurs du marché du travail local. Ces plans doivent repenser sur un profil socio-économique détaillé de la région et sur • Elaborer des plans stratégiques et des plans de fonctionnement. Ces plans

### **Responsabilités**

- favorisant une action efficace et innovatrice.
- Fiables, en collaboration avec les partenaires locaux, un cadre de planification Les commissions locales doivent :

### **Mandat**

### **PLANIFICATION**

- mécanismes de présentation des programmes.
- Reconnaître et promouvoir les meilleures pratiques et innovations au sujet des programmes et services de formation et d'adaptation, y compris les besoins du marché du travail en matière de formation et d'adaptation et aborder des questions touchant le marché du travail local, provincial et national.
- Discuter avec les partenaires du marché du travail et les organismes des services, et suggérer des innovations.
- Evaluer l'efficacité des programmes et services de formation et d'adaptation, déterminer les lacunes dans la présentation des programmes et services, proposer des moyens visant à accroître l'efficacité des programmes et besoins du marché du travail en matière de formation et d'adaptation et aborder des questions touchant le marché du travail local, provincial et national.

### **Responsabilités**

### **Plan stratégique**

### **Un plan d'action de trois ans dominant un aperçu des objectifs de la commission locale et de la fédération de les atteindre.**

Plan de fonctionnement	Un plan de travail annuel énumérant les actions prévues de la commission locale et de la fédération de les atteindre.
Responsabilités	Locale et de la fédération de la commission locale et de la fédération de les atteindre.
Plan de	de la commission locale et de la fédération de les atteindre.
Responsabilités	de la commission locale et de la fédération de les atteindre.
Localisation	de la commission locale et de la fédération de les atteindre.

## Responsabilités

- Analyser les renseignements sur le marché du travail conformément à la méthode, aux normes et aux procédures générales déterminées par l'Onario, le COFAM et DRHC.
- Elaborer des moyens innovateurs pour recueillir et analyser localement les renseignements sur le marché du travail.

## Locales

- Agir dans la communauté, en collaboration avec d'autres organismes, comme principale source d'information sur les programmes et services de formation et d'adaptation.

## ANALYSES ET CONSEILS

### Mandat

Les commissions locales doivent :

- analyser le marché du travail de leur région et l'efficacité des programmes et services de formation et d'adaptation à répondre aux priorités et aux besoins

## Locaux

- former ces analystes et des conseils à DRHC, au COFAM, à l'Ontario et à la CCMO, et déterminer avec ces organismes la répartition des fonds, les programmes, ainsi que les endroits et la façon dont ils seront offerts.

- partenaire au développement de systèmes d'information sur les marchés du travail et conseiller l'Ontario, le COFAM et DRHC à ce sujet.

- collaborer à l'amélioration des renseignements disponibles au sujet du marché du travail de leur région;
  - recueillir des renseignements précis sur le marché du travail de leur région et utiliser ces renseignements pour élaborer un profil de leur région;
  - utiliser les bases de données existantes aux fins de planification et de l'analyse des renseignements afin d'éviter les dédoublements;

Mandat

#### **RENOUVELLEMENTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

D'un précédent que le mandat des commissions locales évoluera en fonction des besoins des régions desservies et de la capacité des commissions locales à assumer des responsabilités accrues. DRHC et le COFAM effectueront présentement des examens pouvant entraîner des changements importants à leurs programmes et services. L'examen de la sécurité sociale conduite par le gouvernement fédéral et l'examen des programmes effectués par le COFAM prendront un certain temps avant d'être terminés. Ces examens auront sans doute des répercussions sur des programmes particuliers offerts par ces deux organismes parmi les autres responsabilités qui incombe au COFAM.

Chacun de ces volets est décrit de façon plus détaillée dans les pages suivantes.

SOMMES

Accès et équité

#### **education permanente**

#### **Marché de programmes et de services de formation**

## Plantation

Analyses et conseils

#### Enseignements sur le marché du travail

Le mandat des commissions locales englobe les sept volets suivants :

- travail sur le marché du renseignement
- sur le marché du travail local secrétariat à la planification et à la gestion des programmes de services. Il s'agit d'un recensement des habitudes, mais cela peut aussi être un recensement des services de formation et d'enseignement offerts à la main-d'œuvre;
- une description des compétences de la main-d'œuvre;
- une liste des activités économiques de la région;
- des sondages locaux visant à recueillir des renseignements particuliers.

## **MANDATI RESPONSABILITÉS DES COMMISSIONS LOCALES**

## TABLE

1. Le patronat et les travailleuses et travailleurs dirigeront le processus visant à déterminer la taille et la composition de la commission locale.
2. Le patronat et les travailleuses et travailleurs doivent disposer d'un nombre suffisant de sièges pour refléter adéquatement la diversité de leurs groupes constituants respectifs et celle de la région.
3. L'équipe de direction et l'équilibre des audiences doivent être considérées pour déterminer la taille de chaque commission locale.
4. La taille des commissions locales peut varier d'une région à l'autre en fonction des besoins locaux. La taille maximale des commissions locales est de 25 membres ayant droit de vote.

6. Les éducatrices, éducateurs, formatrices et formateurs auront un minimum d'un siège et un maximum de deux sièges au sein de chaque chaire régionale d'une commission locale, chaque partenaire du minimum d'un siège et un maximum de deux sièges au sein de chaque commission locale.
7. Dans chaque région d'une commission locale, chaque partenaire du marché du travail choisira la ou les personnes devant le représenter au sein de la commission locale. La participation doit être institutionnelle et non individuelle. Ceci vise à assurer que les membres rendent compte de leurs activités à un groupe reconnu.
8. Les sièges réservés à certains partenaires du marché du travail ne peuvent être occupés par aucun autre groupe. Les sièges réservés doivent rester vacants jusqu'à ce qu'ils soient combles par le partenaire du marché du travail pour qui ils sont réservés.
9. Dans certaines régions, les partenaires du marché du travail peuvent décider d'accorder un siège au sein de la commission locale à d'autres groupes. Les personnes représentant ces groupes doivent avoir des connaissances, une expérience et un intérêt particuliers jugés essentiels au travail de la commission locale.
10. Pour assurer que tous les membres des commissions locales participent pleinement aux activités, des services de soutien appropriés seront offerts, y compris des services d'adaptation pour les personnes handicapées.
11. Les gouvernements fédéral et provincial, ainsi que les administrations municipales, seront représentés au sein de chaque commission locale par une personne n'ayant pas droit de vote.

COMPOSITION ET  
TALLE DES  
COMMISSIONS  
LOCAGES

Source :

Recensement de Statistique Canada, 1991.

Proportion de personnes sans emploi par rapport à la population active.

Taux de la participation active durant la semaine de référence. Le taux de chômage est la

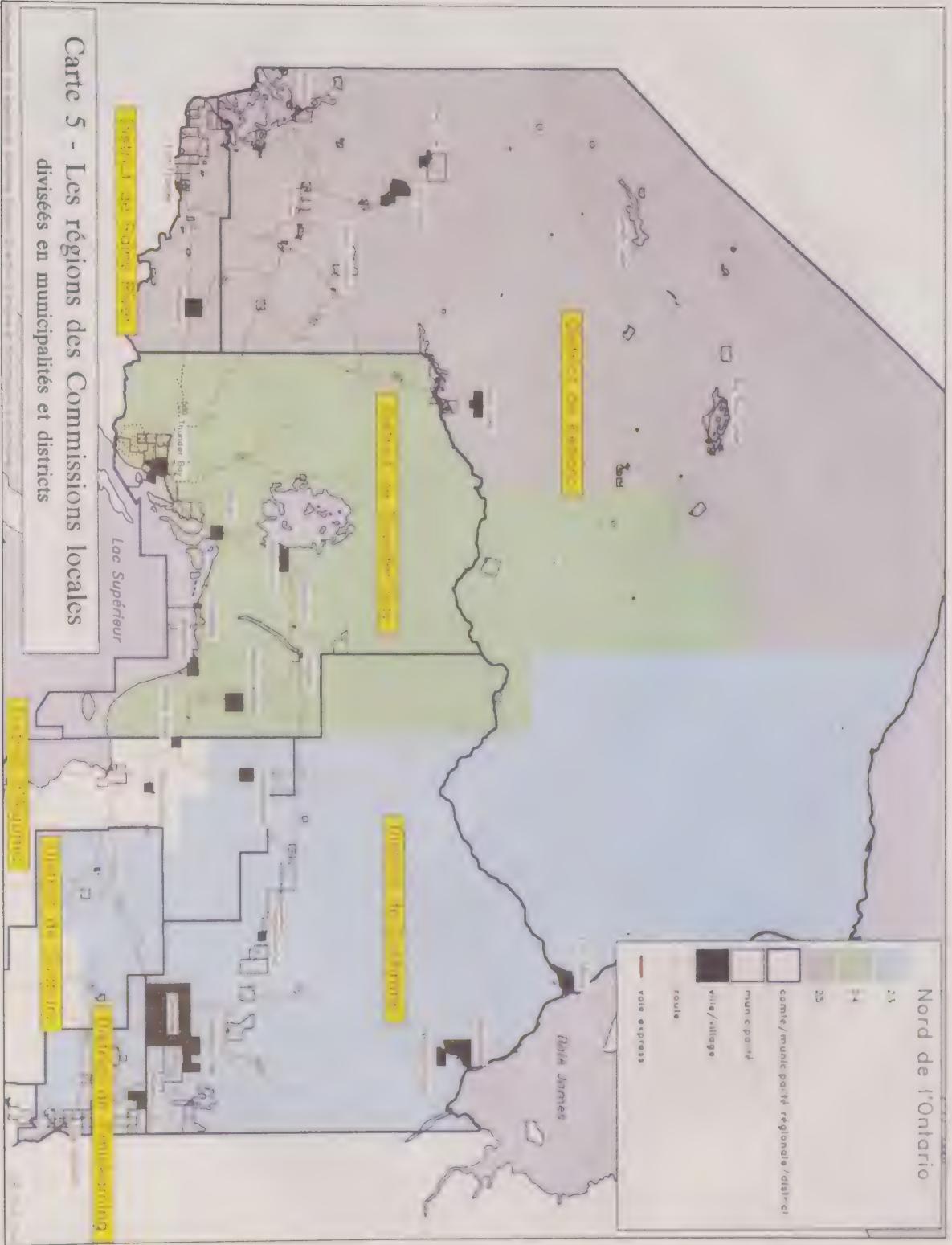
partie de la population active qui occupe moins de 15 ans et plus qui fait partie de la population active.

Le taux de participation est le pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus qui fait partie de la population active dans la même semaine de référence, avant le 4 juin 1991.

Remarque : La population active comprend les personnes qui occupaient un emploi ou qui étaient à la recherche d'un emploi durant la semaine de référence du recensement, avant le 4 juin 1991.

Region des commissions locales	Population	Taux de participation	Nombre de personnes actives	Nombre de personnes occupées	Nombre de personnes sans emploi	Taux de chômage	Population active (%)	Nombre de personnes actives	Taux de chômage	TOTAL
1	133 355	89 260	66,9	82 415	6 845	7,7	69,6	5 041 940	469 300	8,5
2	540 595	395 005	73,1	367 405	27 600	7,0	73,1	367 405	27 600	7,0
3	113 772	74 220	65,2	68 256	5 964	8,0	65,2	68 256	5 964	8,0
4	182 395	123 582	67,8	114 517	9 066	7,3	67,8	114 517	9 066	7,3
5	128 219	82 688	64,5	74 815	7 868	9,5	64,5	74 815	7 868	9,5
6	213 821	135 930	63,6	124 174	11 761	8,7	63,6	124 174	11 761	8,7
7	307 775	227 795	74,0	210 600	17 195	7,6	74,0	210 600	17 195	7,6
8	394 246	298 082	75,6	278 718	19 368	6,5	75,6	278 718	19 368	6,5
9	1 878 315	1 287 950	68,6	1 164 220	123 730	9,6	68,6	1 164 220	123 730	9,6
10	838 500	639 050	76,2	592 690	46 360	7,3	76,2	592 690	46 360	7,3
11	413 505	301 265	72,9	276 720	24 555	8,2	72,9	276 720	24 555	8,2
12	358 045	236 880	66,2	213 650	23 230	9,8	66,2	213 650	23 230	9,8
13	311 665	202 260	64,9	183 555	18 710	9,3	64,9	183 555	18 710	9,3
14	160 280	109 110	68,1	100 175	8 940	8,2	68,1	100 175	8 940	8,2
15	419 220	295 865	70,6	271 000	23 965	8,1	70,6	271 000	23 965	8,1
16	344 391	227 697	66,1	203 535	24 162	10,6	66,1	203 535	24 162	10,6
17	93 734	63 413	67,6	57 880	5 528	8,7	67,6	57 880	5 528	8,7
18	235 319	160 381	68,2	149 304	11 077	6,9	68,2	149 304	11 077	6,9
19	184 745	128 472	69,5	117 662	10 810	8,4	69,5	117 662	10 810	8,4
20	132 308	82 450	62,3	74 834	7 621	9,2	62,3	74 834	7 621	9,2
21	151 423	97 888	64,7	89 204	8 674	8,9	64,7	89 204	8 674	8,9
22	97 081	60 768	62,6	53 813	6 956	11,5	62,6	53 813	6 956	11,5
23	106 901	67 803	63,4	59 909	7 900	11,7	63,4	59 909	7 900	11,7
24	124 857	84 767	67,9	76 761	8 006	9,4	67,9	76 761	8 006	9,4
25	58 413	38 643	66,2	35 239	3 404	8,8	66,2	35 239	3 404	8,8

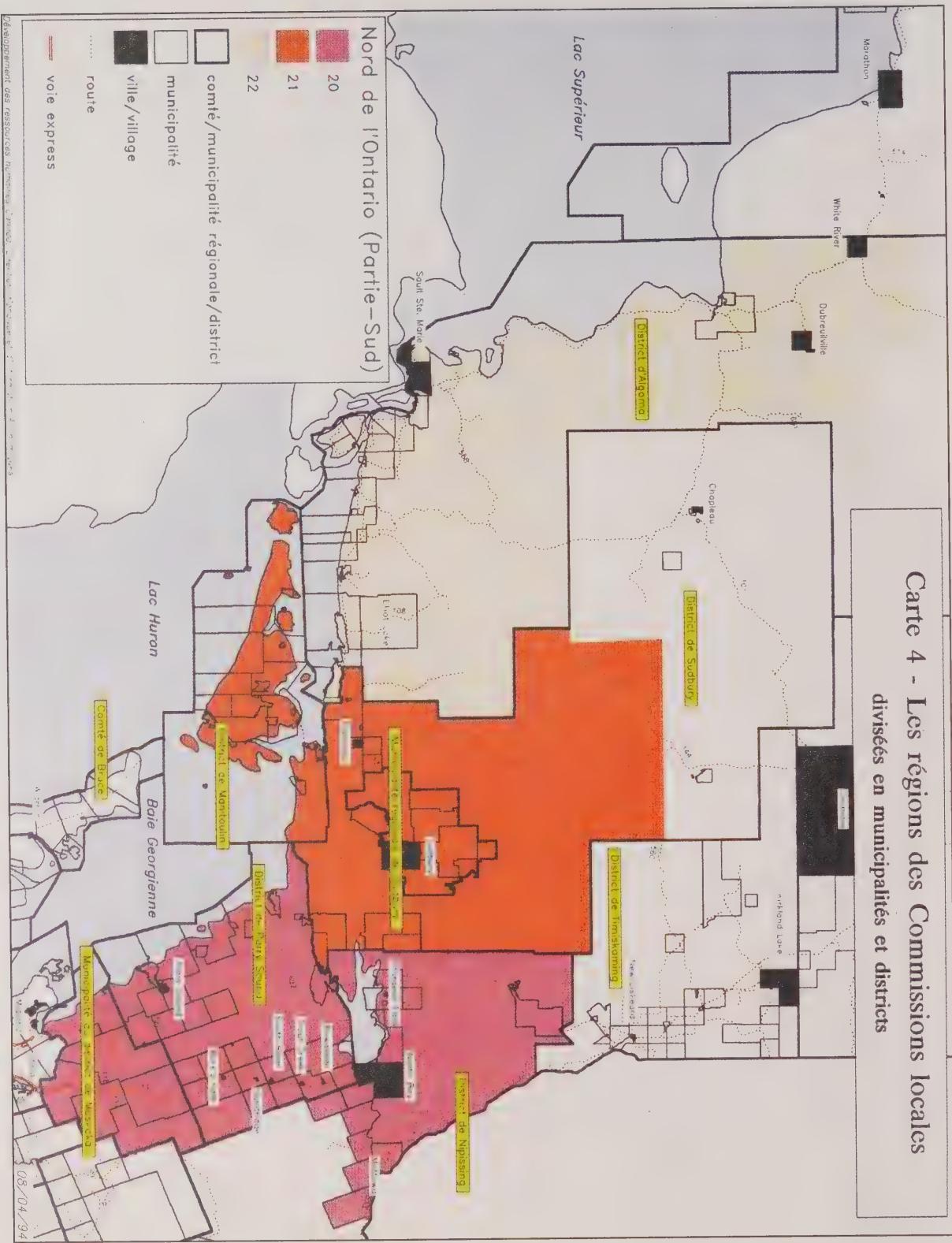
des Commissions locales, Ontario, juin 1991  
Activité de la population active, âgée de 15 ans et plus, dans les régions



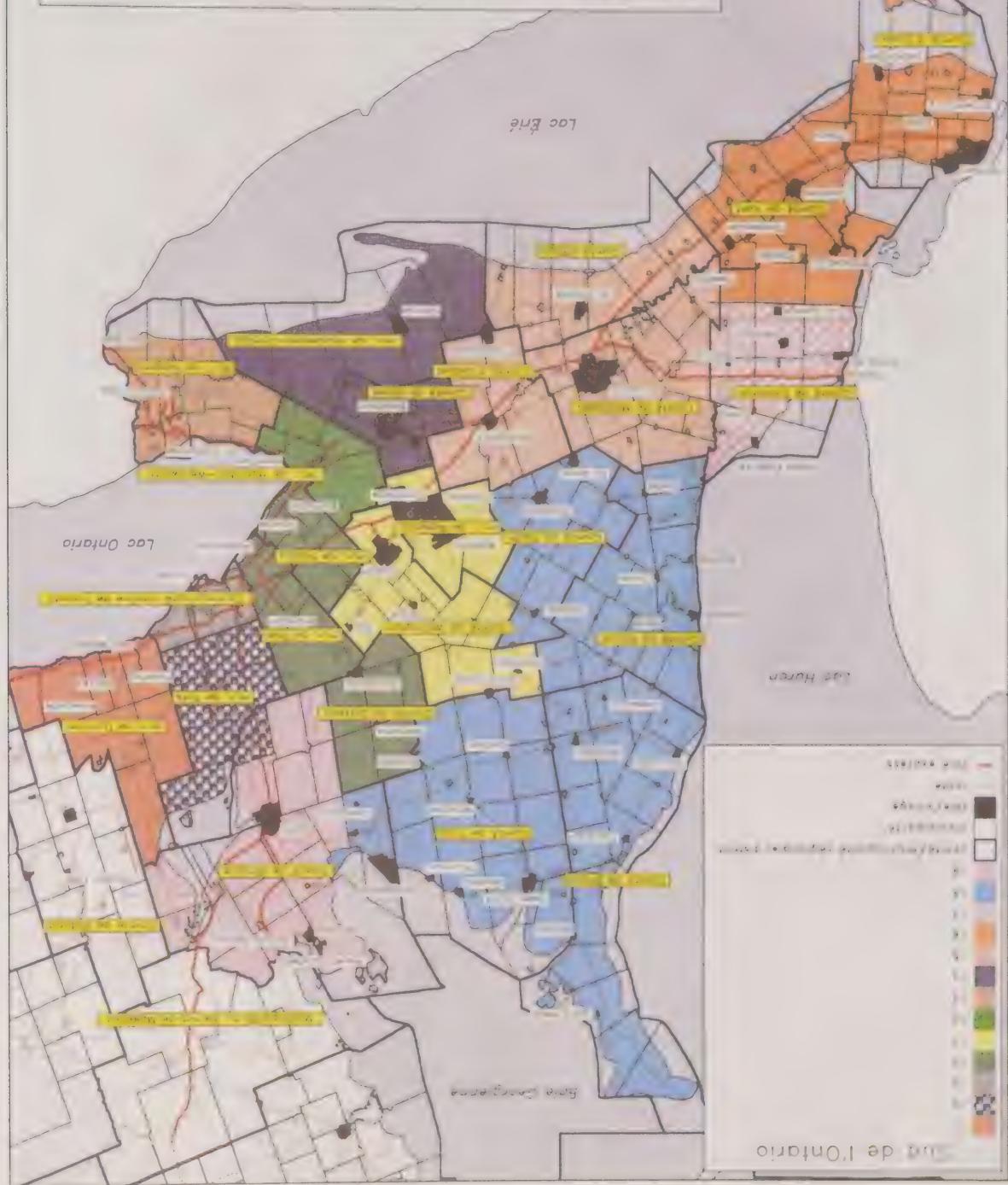
**Carte 5 - Les régions des Commissions locales divisées en municipalités et districts**

## Carte 4 - Les régions des Commissions locales divisées en municipalités et districts

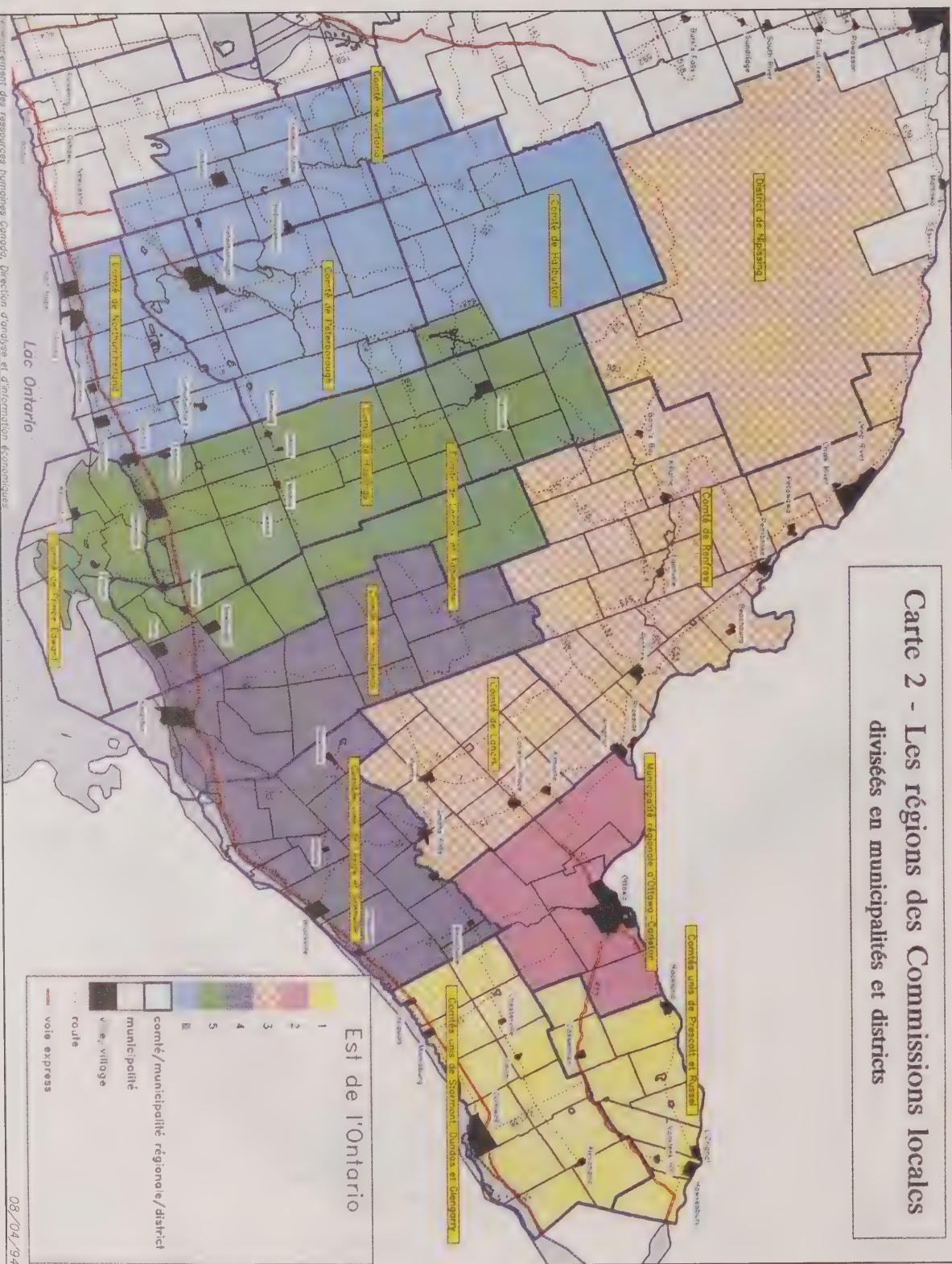
divisées en municipalités et districts



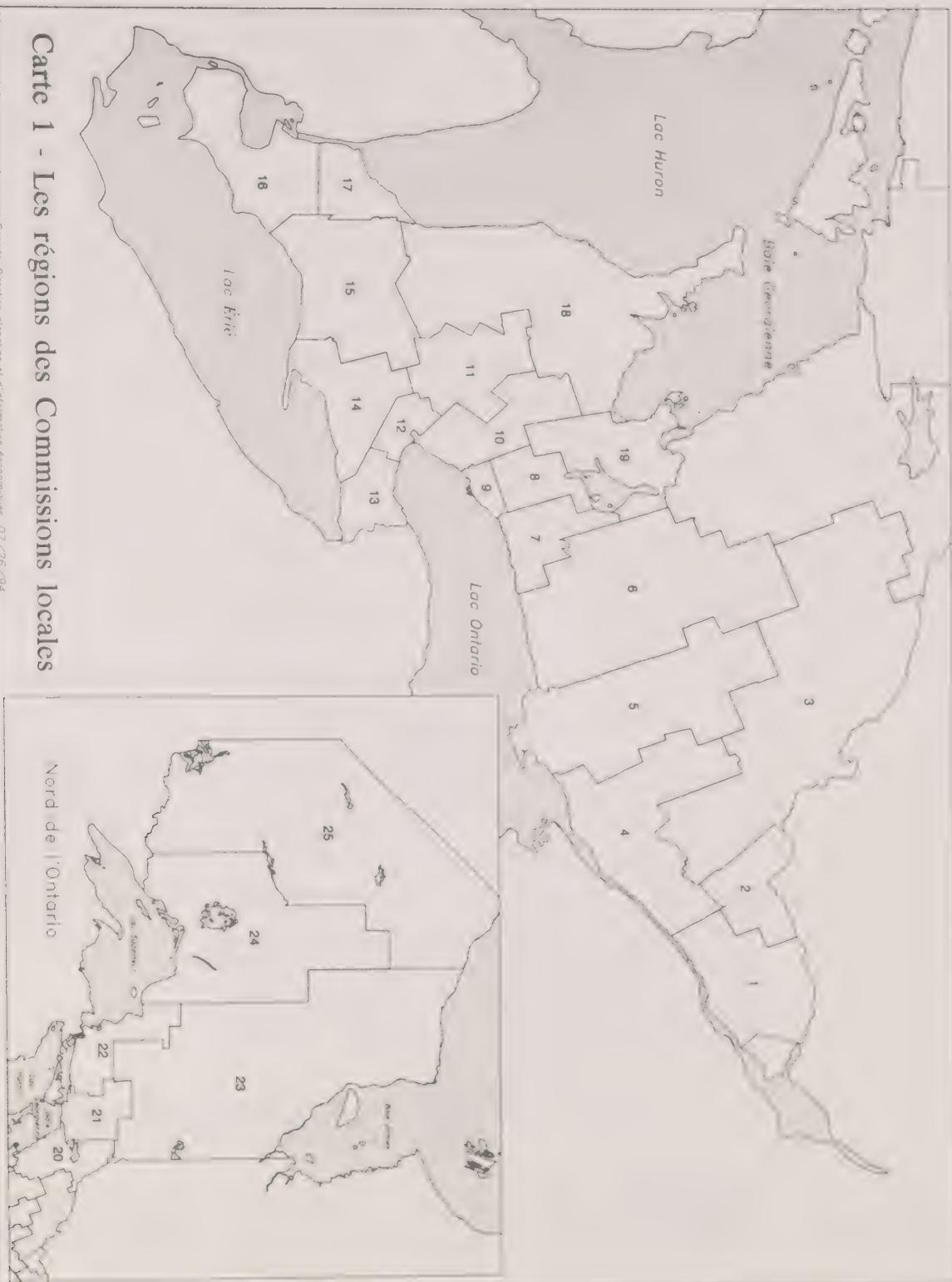
Carte 3 - Les régions des Commissions locales divisées en municipalités et districts



**Carte 2 - Les régions des Commissions locales divisées en municipalités et districts**



## Carte 1 - Les régions des Commissions locales



limites des régions et ont aussi créé 25 commissions locales en Outaïo.  
À la suite des commémorations reçues, les organismes partisans ont revisé les

- Les différences entre les milieux urbains et ruraux.
- Le rattachement à un même milieu économique, culturel et linguistique;
- L'esprit communautaire;
- Les partenariats et les réseaux existants;
- Commissions locales. Ces facteurs comprennent notamment : supplémentaires ont été suggérés pour déterminer les limites des régions des 80 changements ont été suggérés aux limites des régions. Des facteurs à des discussions vigoureuses durant la consultation communautaire. Plus de 100 limites proposées pour les régions des commissions locales ont donc lieu aux fins de planification du marché du travail.

• La capacité de réunir des renseignements cohérents sur le marché du travail

- L'existence d'un réseau de fournisseurs de services de formation;
- Les considérations linguistiques;

• Les trajets domicile-travail;

• Les régimes d'activité économique;

• La population d'âge actif;

• Régions des commissions locales. Ces critères sont les suivants :

Plusieurs critères ont été utilisés pour déterminer les limites initiales des

composition, de la taille et du mandat des commissions locales. Avant d'entreprendre le processus de mise en œuvre des commissions locales,

**LIMITES DES REGIONS DES COMMISSIONS LOCALES**

# Dernière partie : Mise en œuvre d'une commission locale

La mise en œuvre des commissions locales reflète le changement fondamental dans la façon dont les décisions sont prises en matière de formation et d'adaptation. Les membres des commissions locales, qui rendront compte de leurs activités à la population locale et à leurs groupes constituants, détiendront le pouvoir décisionnel au sujet des questions se rapportant au marché du travail local. Une fois qu'ils posséderont une grande expérience, ils assumeront un rôle accru dans le domaine de la planification du marché du travail, ainsi que dans la coordination, l'élaboration et la présentation des programmes dans la région de leur commission locale. Les commissions locales assurent une approche coordonnée et globale qui n'existe pas à l'heure actuelle dans le domaine des politiques et des programmes touchant le marché du travail de l'Ontario.

A la lumière de ces commentaires très disponibles, les organismes paritaires ont pris des décisions au sujet d'un certain nombre de questions importantes touchant les commissions locales et entrepris le travail préparatoire à la mise en œuvre des commissions locales partout en Ontario.

Les participants aux réunions de consultation ont aussi souligné qu'un effort conjoint, reposant sur un partage véritable des pouvoirs et des responsabilités, était le meilleur moyen d'assurer l'engagement et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins en matière de mise en valeur de la main-d'œuvre de l'Ontario.

- suffisamment souple pour répondre aux besoins changeants;
- reflétant la variété des marchés du travail dans la province; et
- pertinent et adapté aux besoins locaux;
- efficace et équitable;

d'une portée étendue, global et intégrée;

prendre forme. On s'est entendu pour déterminer que l'Ontario avait besoin locales, une vision plus précise des commissions locales a commencé à prendre forme. Au cours de cette consultation unique en son genre sur les commissions

**VISIION DES COMMISSIONS LOCALES**

*Septembre 1994 – la publication du Guide de mise en œuvre des commissions locales : Comment établir une commission locale en Ontario.*

*Juillet 1994 – une entente intervent entre les quatre organismes paritaires au sujet des commissions locales.*

*Septembre 1993 – le COFAM est créé officiellement et devient le quatrième organisme paritaire des commissions locales.*

*locales*  
**Septembre 1992** — la publication du rapport des réunions de consultation.

communiqué local propose dans leur région.  
**Avril et mai 1992** — le comité tient des réunions de consultation dans 23 localités de la province pour recueillir l'opinion des gens au sujet de la

mis sur pied.  
**Mars 1992** — un comité de consultation sur les commissions locales compose de personnes représentant les partenaires du marché du travail est

de l'initiative des commissions locales et de la consultation devrait se dérouler  
**Janvier 1992** — la CCMO et les gouvernements fédéral et provincial tiennent une série de réunions avec une grande variété d'organismes provinciaux représentant les partenaires du marché du travail pour discuter

de l'initiative des commissions locales et de la main-d'œuvre.  
**Décembre 1991** — les organismes participants publient le document de discussion intitulé *Proposition pour l'établissement de commissions locales de mise en valeur de la main-d'œuvre*.

Dans le but d'en tirer de créer des systèmes parallèles, les parties concernées ont accepté de collaborer en vue d'établir un système éloigné de commissions locales en Ontario. Voici une brève chronologie des événements.

Les deux organismes ont aussi le mandat de mettre sur pied des commissions locales. La création des commissions locales constitue la prochaine étape de la participation directe des groupes concernés, soit les partenaires du marché du travail. Les premières mesures adoptées en ce sens figurent l'établissement de la CCMO, au palier national, et la création du COFAM, au palier provincial.

Le Canada et l'Ontario ont consulté les partenaires du marché du travail pour déterminer l'état des programmes touchant le marché du travail. Les commentaires ont été très clairs, le système avait besoin d'être transformé en

La CCMO est un organisme national sans but lucratif et autonomie créé en 1991. La Commission conseille le gouvernement fédéral au sujet de la mise en valeur de la main-d'œuvre au Canada. Son conseil d'administration est composé de personnes représentant le patronat, les travailleuses et travailleurs, les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées, les Autochtones, les éducateurs et éducatrices, et les formatices et formateurs, et il est dirigé par des coprésidents représentant les travailleuses et travailleurs et le patronat. La CCMO favorise également l'établissement de normes nationales pour la formation et les métiers, fait la promotion d'un système cohérent et intégré d'adaptation et de transition de la main-d'œuvre, et elle applique une formation accrue, permettant et de meilleure qualité pour les personnes occupant un emploi et les personnes sans emploi.

En raison de la très grande importance de l'objectif de la mise en valeur de la main-d'œuvre de l'Ontario, les gouvernements fédéral et provincial souhaitent clarifier leur rôle et coordonner leurs efforts. Dans le passé, le Canada et l'Ontario ont clarifié leur rôle respectif en établissant des ententes officielles, telles que l'Entente Canada-Ontario sur la mise en valeur de la main-d'œuvre. Ces ententes visent à favoriser la collaboration entre les deux paliers de gouvernement et à éviter les chevauchements et les dédoublements en matière de programmes et de services. Mais d'autres efforts due ceux des gouvernements sont aussi nécessaires.

Les enquêtes au sujet des programmes de formation et d'adaptation en Ontario ont commencé à apparaître vers la fin des années 1980. Les programmes n'étaient pas toujours accessibles aux personnes qui cherchaient à aider. On commençait aussi à se demander si les compétences transférées au travail en

qui étaient enseignées étaient pertinentes à un marché du travail en cherchait à aider. On commençait aussi à se demander si les compétences

l'enseignement postsecondaire. Nombre de ces programmes sont liés aux programmes de mise en valeur de la main-d'œuvre parce qu'ils ont une influence sur l'employabilité des personnes, sur l'intégration au marché du travail, ainsi que sur les conditions de travail.

Le DRHC administre plus d'une centaine de centres d'emploi du Canada (CEC). DRHC présente de la plupart des programmes fédéraux et assure par un réseau de l'adaptation et des renseignements sur le marché du travail. En Ontario, la responsabilité d'une variété de programmes et de services visés par les mesures d'équité, l'assurance-chômage, des services aux groupes visés par les mesures d'équité, l'emploi, du développement social, du soutien au revenu, dont la responsabilité de la mise en valeur de la main-d'œuvre. DRHC est à l'œuvre dans les domaines de l'adaptation et des renseignements sur le marché du travail. En Ontario, la présentation de la plupart des programmes fédéraux est assurée par un réseau de l'adaptation et des renseignements sur le marché du travail. En Ontario, la plus d'une centaine de centres d'emploi du Canada (CEC). DRHC administre également le Réseau de pensions du Canada, le Réseau d'assistance publique du Canada, les pensions de sécurité de la vieillesse, le Programme canadien de préts aux étudiants, les normes et les règlements fédéraux en matière de travail, de même que les paiements versés aux provinces et territoires pour l'enseignement postsecondaire.

DRHC

Au palier fédéral, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a certain nombre de programmes et de services ministériels provinciaux qui établissent au COFAM. Ces programmes et services touchent les domaines de la formation sectorielle et en milieu de travail, de l'apprentissage, de l'adaptation de la main-d'œuvre, et de l'intégration ou de la réintégration au marché du travail.

Le COFAM s'inscrit dans le cadre de l'orientation générale des politiques du gouvernement provincial, mais l'organisme est autonome en ce qui concerne ses décisions stratégiques et sa gestion quotidienne. En octobre 1993, un conseil d'administration du COFAM représente les responsabilités de l'Ontario dans le cadre des ententes fédérales-provinciales négociées par le MIE. Les activités participer. Le COFAM est chargé d'exercer les responsabilités de l'Ontario dans travail. Un siège a été réservé aux Autochtones si ces derniers décident de se joindre au COFAM. Mais l'organisation est souple en ce qui concerne la mise en valeur d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et souple en Ontario.

Le COFAM est un organisme gouvernemental créé en 1993 pour s'occuper de la

COFAM

**Prémière partie :** Renseignements généraux

En Outaïo, le système de formation et d'adaptation est constitué d'un certain nombre d'organismes. Ceux-ci comprennent les gouvernements fédéral et provincial, la CCMO et le COFAM. En outre, de nombreux autres organismes participent à la formation et à l'adaptation. C eux-ci comprennent notamment les municipalités, les conseils scolaires, les collèges, les universités, les groupes communautaires et les formatrices et formatrices privées, ainsi que les comités locaux de formation industrielle, les comités locaux d'aide aux développements des collectivités et les comités consultatifs du programme Apprentissage, et autres. L'interaktion entre ces organismes est parfois sporadique et limitée.

Dans certaines communautés, la collaboration est très grande, tandis qu'elle est absente dans d'autres. En raison du grand nombre de programmes, de nombreux points d'accès et de critères d'admissibilité différents, il est souvent difficile pour les personnes qui ont besoin de formation de savoir où s'adresser.

Au palier provincial, même si un certain nombre de ministères jouent un rôle dans les domaines de la formation et de l'adaptation, c'est le ministre de l'Éducation et de la Formation (MEF) qui assume le rôle prépondérant. Un des principaux objectifs du MEF consiste à aider les apprenants et apprenantes adultes à participer pleinement à la vie sociale et économique en offrant des programmes d'enseignement et de formation accessibles, pertinents et de qualité. Le MEF est responsable de la négociation des ententes fédérales-provinciales concernant la mise en valeur de la main-d'œuvre, et d'assurer les relations de la province avec le COFAM.

## MEF

**Role des organismes**

De la formation et de l'adaptation à l'échelle provinciale, les organismes jouent un rôle important dans la mise en œuvre de la politique de l'Outaïo. Les principaux organismes sont le Comité consultatif sur la formation et l'adaptation (CCMO), le Comité sur la formation et l'adaptation (COFAM), et les conseils scolaires, collèges et universités.

Le CCMO est chargé de la planification et de la coordination de la formation et de l'adaptation à l'échelle provinciale. Il travaille avec les conseils scolaires, collèges et universités, les municipalités, les organismes communautaires et les organisations privées pour élaborer des stratégies pour améliorer la formation et l'adaptation dans l'Outaïo.

Le COFAM est chargé de la formation et de l'adaptation dans les secteurs manufacturier et minier. Il travaille avec les entreprises, les syndicats et les organisations privées pour élaborer des stratégies pour améliorer la formation et l'adaptation dans ces secteurs.

Les conseils scolaires, collèges et universités sont responsables de la formation et de l'adaptation dans leur secteur respectif. Ils travaillent avec les entreprises, les syndicats et les organisations privées pour élaborer des stratégies pour améliorer la formation et l'adaptation dans leur secteur.

En outre, de nombreux autres organismes contribuent à la formation et à l'adaptation dans l'Outaïo, tels que les organismes communautaires, les organismes culturels, les organismes sportifs et les organismes de recherche.

DE L'OUTAÏO

MAIN-D'ŒUVRE

DE LA

D'ADAPTATION

FORMATION ET

LE SYSTÈME DE

PARRAINS DANS

ORGANISMES

ROLE DES

groupe administratif temporaire - groupe mis sur pied par les partenaires du marché du travail dans la région d'une commission locale de l'emploi et assurer le soutien requis pour la mise en œuvre d'une  
**Ontario ou province** - en parlant des quatre organismes partisans, ces termes désignent le gouvernement de l'Ontario.

**Organismes partisans** - désigne DRHC, la CCMO, le COFAM et le  
**Partenaires du marché du travail** - aux fins des commissions locales en Ontario, ce terme désigne le patronal, les travailleuses et travailleurs, les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées, les francophones, les éducateurs et éducatrices et les formatices et formatrices.

Le Comité intergouvernemental autochtone sur la formation (CIAF), qui représente les Autochtones dans les discussions avec le gouvernement de l'Ontario au sujet de la mise en valeur de la main-d'œuvre, a présenté un rapport à l'Ontario proposant un processus distinct mais parallel en matière de mise en valeur de la main-d'œuvre autochtone. A la lumière du résultat des négociations entre le gouvernement de l'Ontario et le CIAF sur la stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre autochtone, un partenariat de collaboration entre la communauté autochtone et le COFAM sera établi dans les domaines misé en valeur de la main-d'œuvre autochtone, un partenariat avec DRHC pour délier le commun. Les Autochtones collaboreront également avec DRHC pour assurer la gestion des possibilités d'emploi et de formation pour les Autochtones dans les 15 régions des conseils de gestion autochtone en Ontario.

**groupes constituants** - groupes représentés au sein de chaque partenaire du marché du travail.

**Équipe de mise en œuvre des commissions locales** - cette équipe sera mise sur pied de façon temporaire dans le but de coordonner et d'appuyer la mise en œuvre des commissions locales. Elle sera composée de membres du personnel des organismes partenaires.

**Émetteurs sectoriels de formation** - ententes provinciales dans le cadre desquelles les représentantes et représentants du patronat, des travailleuses et travailleurs, du COFAM et du gouvernement fédéral appuient des activités de formation permettant d'accueillir des compétences polyvalentes bénéficiant aux travailleuses et travailleurs et aux employeuses et employeurs d'un secteur déterminé.

**Canada** - en parlant des quatre organismes provinciaux, ce terme désigne le gouvernement du Canada.

**Adaptation** - processus visant à aider les personnes, les groupes et les communautés à comprendre, à gérer et à prévoir les changements découlant des transformations qui surviennent sur le marché du travail.

## TERMES UTILISÉS

**MEF** Ministère de l'Éducation et de la Formation (Ontario)

**DRC** Développement des ressources humaines Canada

**COFAM** Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre

**CÉC** Centre d'emploi du Canada

**CCMO** Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre

## ACRONYMES

# GLOSSAIRE

## **Composition et taille - Les commissions locales sont constituées selon les principes énoncés concernant la composition et la taille. Ces principes recommandent le rôle des partenaires du marché du travail, tout en étant assez souples pour s'adapter aux besoins locaux.**

**Mandat : Le mandat des commissions locales comporte les sept volets suivants :**

- les renseignements sur le marché du travail;
- les analyses et les conseils;
- la planification;
- l'éducation permanente;
- l'accès et l'équité; et
- les normes.

**Des responsabilités particulières se rattachent à chacun des sept domaines.**

**Processus de mise en œuvre et de désignation : Le guide explique les cinq étapes du processus de mise en œuvre, à savoir :**

1. La réunion de lancement;
2. La mobilisation et l'organisation;
3. La reconnaissance de la commission locale;
4. La désignation de la commission locale;
5. Le fonctionnement de la commission locale.

statistiques démographiques de chacune des régions des commissions locales. Les régions des commissions locales, ainsi qu'un tableau donnant un aperçu des provinces en 1992. Le Guide présente les cartes indiquant les limites des provinces à l'occasion des réunions de consultation qui se sont déroulées dans la province. Les limites des régions reflètent les critères déterminés par les quatre organismes partisans, ainsi que les commentaires formulés par le public à l'occasion des réunions de consultation qui se sont déroulées dans la province. Les limites des commissions locales dans la province en 1992.

• La deuxième partie, intitulée **Mise en œuvre d'une commission locale**, donne un aperçu de la marché à suivre et des renseignements requis par les partenaires du marché du travail local pour entreprendre le processus de mise en œuvre d'une commission locale.

La première partie décrit également le processus de consultation sur les commissions locales en Ontario, ainsi que la vision des commissions locales dans la province.

- Ministère de l'Éducation et de la Formation (Ontario).
- Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre;
- Développement des ressources humaines Canada;
- Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre;

des commissions locales sont les suivants :  
sein du système de formation et d'adaptation. Les quatre organismes partisans quattro organismes partisans des commissions locales et leur rôle au sein du système de formation et d'adaptation. Les quatre organismes partisans sont les suivants :

- La première partie, intitulée **Renseignements généraux**, présente les communautés réspective.

Ce Guide, qui complète deux parties, fournit des renseignements généraux et décrit le processus de mise en œuvre des commissions locales en Ontario. Les commissions locales servent des entités autonomes et sans but lucratif constituées en personne morale et dirigées par un conseil d'administration composé des partenaires du marché du travail. Les commissions locales s'occupent des questions relatives à la formation et à l'adaptation dans leur communauté réspective.



# Table des matières

28

d'une commission locale  
Processus de mise en œuvre et de désignation

27

Mandat et responsabilités des commissions locales

18

Composition et taille des commissions locales

11

Limites des régions des commissions locales

## Deuxième partie : Mise en œuvre d'une commission locale

9

Vision des commissions locales

7

Initiative des commissions locales en Ontario

5

Rôle des organismes parfaits dans le système de formation  
et d'adaptation de la main-d'œuvre de l'Ontario

## Première partie : Renseignements généraux

3

Glossaire

1

Sommaire



Il nous fait plaisir de vous présenter un exemplaire du Guide de mise en œuvre des commissions locales : Commeent établir une commission locale en Ontario, qui décrit les modalités relatives à la mise en œuvre des commissions locales. Les commissions locales déterminer les besoins locaux en matière de formation et d'adaptation et d'y répondre. Ceci donne aux partenaires du marché du travail local le rôle prépondérant en vue de constituer un changement fondamental dans la façon dont ces questions ont été traitées. Comission canadienne de mise en œuvre, Développement des ressources humaines Canada, Le ministère de la main-d'œuvre, Développement des ressources humaines Canada, Le ministère de la main-d'œuvre, Développement des partenaires du marché du travail de collaboration et d'adaptation et de l'Ontario et le Conseil national de formation de l'Ontario de mise en œuvre. Le contenu du présent document reflète les opinions qui ont été exprimées lors des réunions de consultation du public tenues partout dans la province, ainsi que celles des organismes partenaires. Il vous aidera à préparer et à établir une commission locale dans votre région et honore les partenaires du marché du travail local de collaborer à la création d'un meilleur système de commissions locales responsables sur la volonté et la capacité des citoyens de contribuer à assurer le succès de cette initiative emballante.

Bonne chance.

Ultimement, la réussite des commissions locales reposera sur la volonté et la capacité des partenaires du marché du travail local de collaborer à la création d'un meilleur système de commissions locales responsables sur la volonté et la capacité des citoyens de contribuer à assurer le succès de cette initiative emballante.

Gerard Duguier et Laurent Thibault,  
Lloyd Axworthy,  
ministre,  
coprésidents,  
Gouvernement du Canada  
en valeur de la main-d'œuvre  
Commission canadienne de mise  
des ressources humaines Canada  
Développement des ressources  
humaines Canada  
ministre,

en valeur de la main-d'œuvre  
Commission canadienne de mise  
des ressources humaines Canada  
Développement des ressources  
humaines Canada  
ministre,

Dave Cooke,  
Don Green et Glenn Paterson,  
coprésidents,  
ministre,  
ministère de l'éducation  
et de la Formation de l'Ontario

PRINT SPECIFICATIONS		SPECIFICATIONS D'IMPRESSION	
THIS DOCUMENT IS ALSO AVAILABLE IN:	CÉ DOCUMENT EST également DISPONIBLE EN:	50% Recycled Paper	Papier recyclé à 50%
			Disque ASCII Disk
Printed in Canada	LARGE PRINT	Large Print	Gros caractères
	Audio Cassette audio		Grande cassette audio
Printed using Soy or Vegetable based inks	Quebec's Premier for Ontario, 1994	Impression de la Région pour l'Ontario, 1994	Imprimé avec des encres de soja ou végétales
ISBN 0-778-3372-7	978-0-778-3372-7	Call Toll-Free 1-800-688-4502	Appellez sans frais 1-800-688-4502
Local Board Implementation Team	9th Floor A Tower, 595 Bay St Toronto, ON M5G 2C2	Équipe de mise en œuvre des commissions locales	595, rue Bay, 9 <sup>e</sup> étage édifice A Toronto, ON M5G 2C2

Ontario



COFAM  
Information et développement  
de la main-d'œuvre  
OTAB Conseil national de  
Formation et d'adéquation  
Ombudsman Board  
and Adjuster Training

Canada

